

Le Travail Social en danger ? Lecture critique d'un système de formation en mutation

Présenté par Fabrice RAPILLARD
Sous la direction de Marcelle GAY

Depuis le milieu des années 1990, le paysage des formations en travail social s'est vu profondément remodelé. Le transfert des formations dans le système HES, l'arrivée des directives issues du processus de Bologne et la création des formations professionnelles du niveau secondaire ont jeté les bases d'une réforme qui pousse les acteurs du travail social non seulement à réfléchir à l'avenir de leur profession, mais qui tend aussi à polariser les positions: d'un côté les plus mesurés voire les anxieux, qui redoutent que cette réforme ne vienne faire vaciller la profession au risque de la mettre en danger ; de l'autre, les optimistes, voire les idéalistes, qui voient en cette mutation une chance pour l'avenir d'une branche professionnelle qui va au devant de défis toujours plus complexes.

Ce travail de recherche se propose d'explorer les tenants et les aboutissants de ce virage que le système de formation en travail social est en train de négocier. A travers des éléments théoriques et les témoignages de deux acteurs de cette réforme, il vise à mieux comprendre les enjeux qui se jouent aujourd'hui au niveau de la formation et à tenter de saisir plus finement les répercussions que cette mutation pourrait produire sur les terrains professionnels.

Formations en travail social – Politique de formation - Hautes Ecoles Spécialisées –
Ecoles Supérieures - CFC d'assistant socio-éducatif – Réforme –
Terrains professionnels – Identités professionnelles

Le travail de recherche est un travail personnel à charge et responsabilité de son auteur.
Les opinions émises dans ce mémoire n'engagent que lui.

A mon père, Charles-Albert

J'adresse mes vifs remerciements à Marcelle Gay qui a dirigé ce mémoire, ainsi qu'à Joseph Coquoz, responsable du domaine Travail Social à la HES-SO et Michel Kaeser, directeur de la Fondation Le Repuis ;

A Janine Gueisbühler, Suzanne et Stéfanie Rapillard, qui m'ont soutenu tout au long de cette recherche, j'adresse mes remerciements les plus affectueux ;

Je remercie chaleureusement Jean-Marcel Papilloud et Yvan Rebord, respectivement directeur-adjoint et directeur de la Fondation St-Hubert, qui m'ont accordé leur confiance ;

Merci à Basic Hajrudin et à Alexis Dumoulin, Annick Rey, Jérôme Antille, Marc Tscherrig, Olivier Elzingre, Rachel Tscherrig et Vincent Riesen.

Table des matières

I.	Introduction	6
A.	Choix du sujet et lien avec le travail social	6
B.	Objectifs et délimitation du sujet	6
C.	Problématique	7
II.	Cadre théorique	8
A.	La politique fédérale en matière de Hautes Ecoles Spécialisées	8
1.	<i>Contexte général : l'état de la formation supérieure à la fin des années 1980</i>	8
2.	<i>Bases légales du système HES et caractéristiques principales</i>	9
3.	<i>Un cas exemplaire : la HES-SO</i>	11
4.	<i>Financement des HES</i>	15
B.	L'organisation de la formation dans le domaine du Travail Social	17
1.	<i>Organisation générale</i>	17
2.	<i>Le niveau de formation tertiaire</i>	18
3.	<i>Le niveau de formation secondaire II</i>	20
4.	<i>Synthèse</i>	21
III.	Méthode de la recherche	22
A.	Terrains	22
B.	Démarche et technique de récoltes des données	24
C.	Hypothèse	26
IV.	Analyse	27
A.	Les aspects politico-stratégiques et financiers	28
1.	<i>Le travail social à la sauce Bologne</i>	28
2.	<i>Cantons – Confédération : à qui le pouvoir ?</i>	31
3.	<i>Le travail social en Suisse à l'épreuve des réformes politiques</i>	32
4.	<i>Les enjeux financiers</i>	34
B.	Les aspects liés au système de formation	35
1.	<i>La question de la mobilité au sein de la HES-SO</i>	36
2.	<i>Les relations Universités – HES dans le domaine du travail social</i>	38
3.	<i>Le système à trois niveaux sous l'œil de la critique</i>	39
4.	<i>La question de la reconnaissance des diplômes non-HES et des formations annexes</i>	44
C.	Les aspects liés au terrain	47
1.	<i>Organes de formation et terrains : quelles relations ?</i>	48
2.	<i>Conséquences pratiques pour les terrains : côté employeurs</i>	50
3.	<i>Conséquences pratiques pour les terrains : côté employés</i>	54

V.	Synthèse et discussion de l'hypothèse de départ	57
VI.	Conclusion	59
A.	Critique du processus et limites de la recherche	59
B.	Nouvelles interrogations	61
C.	Réflexion personnelle	62
VII.	Liste des tableaux et schémas	64
VIII.	Liste des annexes	64
IX.	Références bibliographiques	65
X.	Annexes	68

I. Introduction

A. Choix du sujet et lien avec le travail social

Une fois n'est pas coutume, le travail de mémoire émerge d'une interrogation surgie de semaines et de mois sur les bancs de la HES. Mais alors que la majorité des étudiants profitent du mémoire pour aller chercher des réponses sur le terrain à des questions d'ordre plutôt pratiques, ce mémoire a pour objectif d'ouvrir une réflexion non pas en lien direct avec le terrain justement, mais avec le système de formation-même du monde du travail social, sa mise en œuvre, ses cohérences et ses incohérences, ses innovations et ses freins, dans la perspective de lier cette réflexion au mouvement de réforme que l'ensemble de la formation du travail social est en train de vivre de façon plus ou moins chaotique.

Bon gré mal gré, les oscillations de ce mouvement de réforme se font ressentir jusque chez les étudiants qui, s'ils savent qu'ils appartiennent à telle filière, à telle école ou à tel niveau de formation, ne se situent que très approximativement dans ce mouvement de réforme, dont ils ne perçoivent souvent ni la globalité, ni les potentiels avantages. *Grosso modo*, les étudiants soulignent avant tout les aspects négatifs et témoignent de leurs craintes quant à leur avenir, ce qui somme toute semble bien légitime : « Quel sera notre avenir professionnel ? Quels seront les effets de l'étagement des systèmes de formation ? Y aura-t-il de la place pour tout le monde ? Nos conditions de travail et de salaire seront-elles toujours aussi bonnes demain qu'aujourd'hui ? » Et leurs craintes ne vont pas en s'amenuisant... En automne 2007, cent candidats au *bachelor* en travail social ont débuté leurs études à Sion. Ils étaient 21 de plus qu'en septembre 2004 et 44 de plus qu'en 2003 (respectivement 79 et 56 candidats au titre de travailleur social HES)¹... Toujours plus d'étudiants à l'entrée des écoles supérieures donc, alors que le marché de l'emploi ne semble pas extensible à souhait...

B. Objectifs et délimitation du sujet

Précisons d'emblée que la finalité de ce mémoire n'est pas de juger la réforme, encore moins de rassurer les étudiants en apaisant leurs craintes. Ce travail se propose avant tout de comprendre un système en profonde mutation et d'y poser un regard critique et argumenté. Au terme de ce mémoire, le lecteur devrait avoir en main les éléments nécessaires lui permettant de se faire une idée plus précise des enjeux de cette mutation.

¹ Ces chiffres sont disponibles auprès du Secrétariat de la Haute Ecole Valaisanne santé-social, Rue de Gravelone 5, 1950 Sion.

Du point de vue étudiantin, il semble important pour ne pas dire impératif de bien se situer à l'intérieur du système de formation dans lequel l'étudiant évolue. Comprendre notre univers d'aujourd'hui, c'est aussi préparer notre monde professionnel de demain, un monde dont nous serons, de façon plus ou moins engagée, les acteurs, peut-être même les moteurs, pour certaines et certains les décideurs. D'un point de vue personnel, cette réflexion répond à une envie de prendre un peu de recul, de voir les choses avec un peu plus de hauteur. L'envie d'opter pour une analyse d'un système macro (en l'occurrence un système suisse de formation) et de quitter, l'espace de ce mémoire, les rives du monde du relationnel et institutionnel qui est notre quotidien depuis près de 6 ans.

C. *Problématique*

Ce mémoire s'articule autour de deux grands volets. Le premier volet se propose de poser le cadre de référence de façon la plus objective possible. Il vise avant tout à décrire, à informer, à expliciter. Quel est le contexte de ce changement de perspective dans le domaine de la formation en travail social ? Qui sont les acteurs en présence ? Comment s'organisent-ils ? Quelles sont les conséquences pratiques de ce changement ? Dans cette partie, il s'agira en outre de déterminer et d'éclairer le chemin emprunté pour répondre à notre objectif de départ. Quels sont les terrains approchés ? Quelles personnes témoins sont susceptibles de répondre au mieux aux questionnements ? Quelles sont les hypothèses ?

Le deuxième volet est quant à lui très clairement interprétatif. Il cherche à comprendre la complexité des enjeux, les avantages et les désavantages, les défis et les difficultés, à la lumière d'éléments critiques fondés sur les témoins sélectionnés : quelles sont leurs visions ? sur quels points leurs argumentaires se rencontrent-ils/s'éloignent-ils ? quelles pistes dégager pour le travail social de demain en fonction des propos avancés. Il s'agit également et peut-être avant tout de pouvoir lire de façon critique les avis des témoins, de les discuter, de les confirmer ou de les contredire en fonction de nos propres éléments d'analyse, fondés sur la littérature trouvée à ce sujet.

II. Cadre théorique

Deux grands thèmes servent à poser le cadre de notre étude : la politique fédérale en matière de Hautes Ecoles spécialisées, avec un accent particulier mis sur la HES-SO, et l'organisation de la formation dans le domaine du Travail Social

A. *La politique fédérale en matière de Hautes Ecoles Spécialisées*²

1. Contexte général : l'état de la formation supérieure à la fin des années 1980

La mise en place des HES à la fin des années 1990, résultat d'un processus qui prend naissance dans les années 1980, répond à une double nécessité: la volonté de maintenir un niveau de formation élevé pour garantir une économie forte et le besoin de résoudre l'hétérogénéité néfaste des systèmes de formation. D'une part, avec le changement de conjoncture économique de la fin des Trente Glorieuses (fin 1970 – début 1980), un mouvement relativement uniforme en Europe pousse les autorités des Etats à s'impliquer toujours plus dans les systèmes de formation. Pour la Suisse, la volonté est de s'approprier beaucoup plus clairement les compétences d'organisation et de mise en œuvre des formations qui étaient, selon le système fédéraliste, peu centralisées. La récession économique couplée à un fort renouveau technologique pousse ainsi la Suisse à prendre les choses en main en terme de formation de type supérieur afin de maintenir un niveau de qualité de formation à flot. La matière grise étant le principal carburant de l'économie suisse, il s'agit de garantir la pérennité de sa qualité, exigence à laquelle répondront les HES. Il importe également de souligner qu'une des priorités de la Confédération en cette fin de siècle est de rester compétitive, dans le domaine de la formation, à l'échelle européenne voire mondiale : en reprenant en main le système de formation supérieur (non seulement au niveau stratégique mais également à un niveau financier puisque la Confédération s'engage à investir dans le système de formation supérieure de type Hautes Ecoles), la Confédération pose déjà les jalons de la durabilité et de l'efficience dans la formation des futurs cadres en tout genre. Les nouvelles exigences qui émergent dans les années 1990 au sujet de l'évaluation de la qualité dans les Hautes Ecoles sont la résultante de cette politique engagée de la Confédération dans le domaine de la formation³.

² Voir à ce sujet BATORI, Frédéric, PFISTER, Monique, SAVARY, Jérôme. *La Haute Ecole Spécialisée de Suisse Occidentale (HES-SO) : démarche chaotique ou politique publique planifiée ?* Chavannes-près-Renens, Institut des Hautes Etudes en Administration Publique (IDHEAP), 2002, (Cahiers de l'IDHEAP), chapitre 1.

³ L'ouvrage de J.-F. PERELLON, *La qualité dans l'enseignement supérieur : reconnaissance des filières d'études en Suisse et en Europe : analyse d'une révolution*. Lausanne : Presses polytechniques et Universitaires romandes, 2003, 136 p. (Collection le Savoir Suisse), revient dans le détail sur cette question de la reconnaissance de la qualité des établissements tels UNIS, EPF et HES et sur les processus d'homologation de la qualité dans ces établissements publics. Il est important d'insister sur le fait que cette garantie de la qualité du système de formation supérieure n'aurait pas été possible sans la prise en main claire de ce système par la Confédération, et qu'elle est centrale dans la reconnaissance du niveau de formation supérieur à l'échelle européenne.

D'autre part, le début des années 1980 voit le système de formation supérieure non universitaire issu des années 1960 atteindre ses limites : une foison d'écoles supérieures très disparates a vu le jour en une vingtaine d'années ; certaines sont de la compétence des cantons (notamment celles touchant à l'éducation, au travail social et à la santé), d'autres de la compétence de la Confédération (ingénierie, services, économie). Les conditions d'admissions sont très diverses et la reconnaissance des titres délivrés dans les écoles est très limitée. Uniformiser semble donc la condition nécessaire à la survie d'un système de formation de qualité. La création du système HES viendra donc apporter une réponse cohérente à cette question délicate.

2. Bases légales du système HES et caractéristiques principales

Dès le début des années 1990, plusieurs interventions parlementaires demandent une réforme de l'enseignement du degré tertiaire non-universitaire. Le Conseil Fédéral inscrit alors la création des HES dans son programme de la législature 1991-1995 (objectif 28), création qui fait partie intégrante du programme de revitalisation de l'économie suisse tel que formulé par le rapport sur la Politique de la Confédération en matière de technologie.

Entre mai et septembre 1993, le Conseil fédéral soumet le projet de loi sur les hautes écoles spécialisées (LHES)⁴ aux cantons, partis politiques et organisations concernées dans le cadre d'une procédure de consultation. Le projet de loi est largement approuvé et la LHES du 6 octobre 1995 entre en vigueur le 1^{er} janvier 1996. La loi est rapidement suivie d'une Ordonnance fédérale (OHES)⁵ le 11 novembre 2006, ordonnance dans laquelle la Confédération précise ses objectifs en matière de HES.

Dans le cadre d'une procédure de soumission, douze demandes d'autorisation de créer une HES sont remises au département fédéral de l'économie (DFE). Le 2 mars 1998 et avec un certain retard dû à des problèmes d'exigences posées par la Confédération envers les futurs établissements, le Conseil Fédéral octroie des autorisations à sept HES avec effet rétroactif au début de l'année académique 1997-1998. Nous donnons ci-dessous les caractéristiques principales de ses sept HES ainsi qu'un schéma du découpage géographique de celles-ci :

⁴ Confédération Suisse. « Loi fédérale sur les Hautes Ecoles Spécialisées (LHES) du 6 octobre 1995. » In Confédération Suisse. *Site de l'administration fédérale*. [En ligne]. <http://www.admin.ch/ch/f/rs/4/414.71.fr.pdf> (page consultée en mai 2007)

⁵ Confédération Suisse. « Ordonnance relative à la création et à la gestion des Hautes Ecoles Spécialisées (OHES) du 11 septembre 1996. » In Confédération Suisse. *Site de l'administration fédérale*. [En ligne]. <http://www.admin.ch/ch/f/rs/4/414.711.fr.pdf> (Page consultée en mai 2007)

Tableau 1 : Principales caractéristiques des sept HES suisses

Nombre d'écoles : Guide des Hautes Ecoles Spécialisées Suisses, 2000, Berne, CDIP
Nombre d'étudiants : Office fédéral de la Statistique (OFS). « Etudiants et entrants (diplôme et *bachelor*) selon la haute école spécialisée, évolution depuis 1997/98 ». In OFS. *Site de l'Office fédéral de la Statistique*. [En ligne].
<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/15/06/data.Document.80555.xls>)

HES	Cantons impliqués	Nombre d'écoles (en 2000)	Nombre d'étudiants (année académique 2006-2007)	Nombre d'étudiants (année académique 1997-1998)
SUPSI HES de Suisse italienne	TI	5	2234	215
HES-SO HES de Suisse occidentale	FR, GE, JU, NE, VD, VS	17	12160	1211
HES-BE HES bernoise	BE	13	5116	800
FHZ HES de Suisse centrale	LU, NW, OW, SZ, UR, ZG	5	4103	293
FHO HES de Suisse orientale	AI, AR, GL, GR, SG, SH, SZ, TG, ZH	7	4058	588
FH NW HES du nord-est de la Suisse	AG, BL, BS, SO	14	7692	734
ZFH Zürcher Fachhochschule	ZU	8	11796	1035
TOTAL	Tous	69	47159	4876

Schéma 1 : paysage des 7 HES suisses

(Source : HES-SO. « Le paysage suisse des HES ». In HES-SO. *Site de la Haute-Ecole Spécialisée de Suisse Occidentale* (HES-SO). [En ligne]. <http://www.hes-so.ch>)



Les données du tableau tiennent uniquement compte des sept HES de Suisse. Dès 2005, d'autres écoles obtiennent le label HES (c'est le cas par exemple de l'école Kalaidos de Zurich), mais leurs nombres d'étudiants demeurent très faibles, raison pour laquelle ceux-ci ne sont pas intégrés dans les données chiffrées ci-dessous. On remarquera qu'en l'espace de moins de 10 ans, le nombre d'étudiants HES a quasiment décuplé, ce qui n'est pas sans poser quelques interrogations : on imagine que les défis qui ont pu se poser aux directions et aux corps professoraux des HES ont été gigantesques. En plus de la gestion de la croissance vertigineuse du nombre d'étudiants, les HES ont eu à gérer, dans cette première décennie, tous les défis organisationnels et opérationnels que pouvaient constituer les reconnaissances des filières et des écoles, les relations entre les partenaires (cantons, confédération, collectivités publiques), la mise en place des diplômes et la question de leur reconnaissance européenne, etc. Un véritable défi que les HES semblent en passe de relever si l'on en croit l'évolution de leurs structures et leur visibilité toujours plus grande dans le système de formation supérieure.

Le nombre d'étudiants qui ne cesse de croître pose la question des relations entre universités, écoles polytechniques et HES. Car les étudiants qui fréquentent les HES ne fréquentent *de facto* plus ni les unis, ni les EPF, qui étaient traditionnellement et jusqu'à l'apparition des HES les deux grandes institutions en matière de formation supérieure. Quelles répercussions la création des HES ont-elles sur les unis et les écoles polytechniques ? Quels modes de synergie ces institutions développent-elles entre elles ? Faut-il parler de collaboration ou de concurrence ? Quelles sont les incidences de cette émulation institutionnelle sur les étudiants ? Autant de questions que nous aborderons dans la deuxième partie de ce travail et qui laissent penser que la création des HES n'est que le signe avant-coureur d'une redéfinition et d'une réorganisation importante du paysage suisse de la formation supérieure.

Enfin, relevons le côté précurseur du découpage géographique des sept HES. Si celles-ci semblent un peu à l'étroit pour l'instant entre les échelons cantonaux et fédéraux, cette politique publique en matière de formation pourrait bien en définitive constituer un préambule à un redécoupage territorial de la Suisse en régions. Décidément, ce système de formation démontre le caractère moderne voire avant-gardiste d'une Suisse résolument tournée vers son avenir.

3. Un cas exemplaire : la HES-SO

Arrêtons-nous encore sur la HES-SO car elle constitue le cadre d'analyse privilégié de ce mémoire. En qualité de plus grande HES au niveau suisse (par rapport au nombre d'étudiants qui la fréquente), elle concentre à coup sûr les défis et les enjeux fondamentaux

auxquels les HES sont aujourd'hui confrontées. Pour apporter une analyse pertinente de ces enjeux, il importe de bien délimiter ses contours.

a. Naissance et évolution

La Haute Ecole Spécialisée de Suisse Occidentale (HES-SO) naît le 9 janvier 1997 par concordat intercantonal. Les six cantons concordataires sont Fribourg, Genève, Jura, Neuchâtel, Valais et Vaud. En septembre 1999, le gouvernement bernois s'associe formellement à la HES-SO par la signature d'un accord cadre avec la HES-SO. Il faut souligner que la HES-SO précède l'octroi du label HES par le Conseil Fédéral qui intervient, comme nous l'avons vu, en 1998. La collaboration étroite des cantons romands et leur diligence dans la mise en place d'une structure de formation supérieure cohérente et efficiente ne pouvait que conduire à l'octroi de ce label par les autorités fédérales. La HES comprend alors 3 domaines principaux : techniques, gestion, arts appliqués.

En vue « d'élargir les perspectives de parcours professionnel des jeunes, de renforcer l'offre régionale en filières de formation professionnelle (...) [et] de répondre aux besoins en ressources humaines induits par les politiques sanitaires et sociales de la région »⁶, les six cantons romands associés au canton de Berne signent, en 2001, l'acte de naissance de la HES-S2. En 2004, un nouvel accord entérine le rapprochement de la HES-SO et de la HES-S2 en une seule et même école, la HES-SO. Depuis 2004, celle-ci constitue la plus grande HES de Suisse en ce qui concerne le nombre d'écoles concernées, de filières de formation et d'étudiants pour les formations de base aboutissant au diplôme HES. Le détail de l'offre de la HES-SO est exposé ci-dessous.

D'un point de vue de l'organisation géographique, il est intéressant de souligner que la HES-SO, au contraire du système universitaire qui laisse certaines régions (Valais et Jura) dénuées de centre de formation, tient à s'implanter dans chaque canton. Ainsi, on trouve des écoles au label HES dans toutes la Suisse Romande : dans les cantons de Genève, Vaud, Valais, Fribourg et dans la région ARC (axe Jura, Berne, Neuchâtel) ; Delémont, chef-lieu du Jura, est désignée pour assumer la charge de la direction générale et des services centraux (missions HES, qualité, informatique, communication, ressources humaines, finances et contrôle de gestion, affaires juridiques). La volonté de concevoir un système de formation supérieur proche des terrains et qui ne laisse aucune région de côté, même si la mise en œuvre n'est pas toujours évidente, est à souligner : il s'agit bien là d'un système fort différent de celui des institutions traditionnelles telles que universités et écoles polytechniques, qui sont rattachées, pour des raisons historiques, à des centres urbains.

⁶ HES – S2, *Convention intercantonale créant la Haute Ecole Spécialisée santé-social de Suisse romande (HES-S2)*, 2001.

b. Acteurs et organisation structurelle

Un rapide survol des acteurs centraux de la HES-SO permet de saisir la complexité des imbrications entre les différents niveaux (cantonal et fédéral) ainsi que leurs ancrages politiques.

Qu'en est-il plus exactement de l'implication de la Confédération ? Comme le prévoit la LHES, la Confédération s'attribue de larges compétences dans la création, la définition des objectifs et la détermination des domaines d'enseignements. Le Conseil Fédéral institue donc une Commission fédérale des HES (CFHES) qui, outre son rôle d'intermédiaire entre Berne et les sept HES, octroie entre autres les subventions aux sept HES et donne au département compétent son préavis sur les plans de développement des hautes écoles spécialisées⁷. Il ne faut pas confondre la CFHES avec la CSHES (Conférence suisse des Hautes Ecoles Spécialisées), qui réunit depuis 1999 les directeurs des 7 HES de Suisse et dont la mission est, très globalement, de garantir la collaboration et la coordination entre les 7 HES.

Autre acteur central au niveau fédéral, l'OFFT (Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie), directement rattaché au Département fédéral de l'Economie, qui officie en qualité de centre de compétences sur les questions de formation professionnelle. Deux choses sont à observer : d'une part, c'est bien le département de l'économie et non de l'intérieur qui hérite du pilotage des HES alors que dans les cantons, ce sont les chefs de l'Instruction publique qui sont en charge de la formation. Cela place donc les HES dans la ligne de la formation professionnelle, il faut bien le souligner. D'autre part, si les HES se trouvent sous le chapeau du DFE, les écoles polytechniques et les universités restent placées sous l'égide du Département Fédéral de l'Intérieur (DFI) ; cette séparation n'est pas sans poser des questions et pose surtout plus de problèmes qu'elle n'en résout, notamment en ce qui concerne l'horizon futur de la formation tertiaire, nous y reviendrons.

La HES-SO, partenaire principal de ce système de formation supérieure de type professionnel, est composée de deux acteurs principaux : le Conseil stratégique, composé des 6 conseillers d'Etat des cantons partenaires en charge de l'Instruction publique et le Comité directeur (11 membres dont 6 représentant les cantons partenaires et 5 proposés par la Conférence des Directeurs de domaine). Le Comité stratégique définit les conditions générales de la HES (choix des domaines et des filières, répartition des sites, définition du budget, nomination du Comité directeur) ; le Comité directeur a pour mission de conseiller le Comité stratégique et d'exécuter ses décisions. En outre, un Conseil consultatif (composé de

⁷ Voir à ce sujet la LHES, art.24. Confédération Suisse. « Loi fédérale sur les Hautes Ecoles Spécialisées (LHES) du 6 octobre 1995. » In Confédération Suisse. *Site de l'administration fédérale*. [En ligne]. Adresse URL : <http://www.admin.ch/ch/f/rs/4/414.71.fr.pdf> (Page consultée en mai 2007)

11 à 15 membres) émet des recommandations pour le Comité stratégique. Enfin, chaque domaine est dirigé par un Directeur de domaine. Notons encore qu'une commission interparlementaire composée de six délégations cantonales comprenant sept membres chacune a pour mission le contrôle du fonctionnement de la HES-SO.

Enfin, les cantons ne sont pas en reste puisque la Conférence suisse des directeurs de l'instruction publique (CDIP) a constitué de son côté le Conseil des HES de la CDIP (CHES-CDIP), qui gère la collaboration intercantonale en matière de HES.

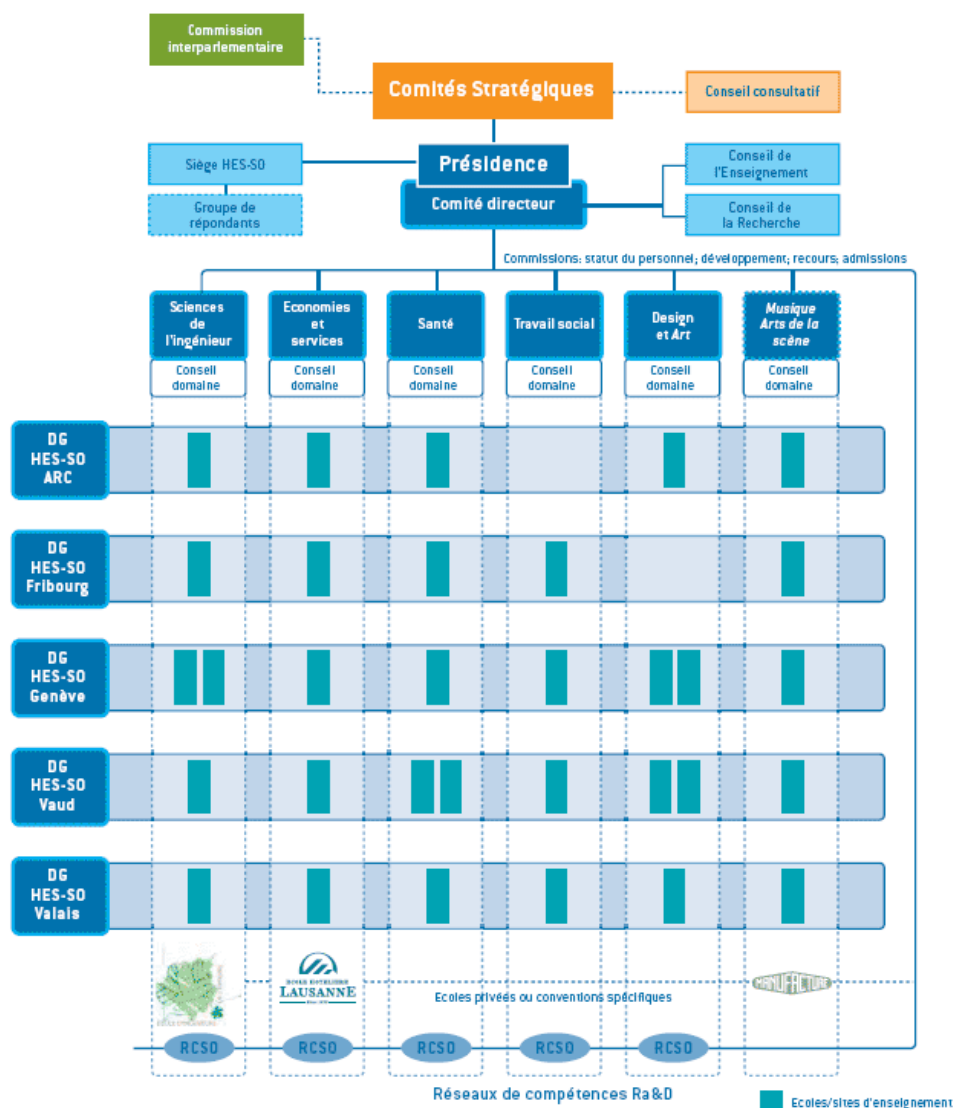
Les comités, conseils, conférences sont légion. Ils dénotent une façon de travailler en collaboration dans un système fédéral complexe où chaque niveau doit être représenté. On peut cependant se demander si ce système extrêmement structuré ne comporte pas des lourdeurs qui auraient tendance à freiner les processus de décisions. Ainsi, si l'on observe le schéma ci-dessous, on constate que chaque site est en prise avec son responsable de domaine, lui-même sous le chapeau du comité directeur (sur l'axe vertical), mais qu'il est également en prise avec des structures cantonales, liées à des organisations de type politiques (axe horizontal). Quel est le cahier des charges et les rôles que jouent les personnes à la tête des sites de formation ? Pris entre les injonctions qui viennent de la HES-SO et les contraintes des cantons, à l'intersection des deux axes, quelles sont leurs marges de manœuvre ? Si ce système d'organisation à double entrée semble bien adapté au système de formation dans une certaine mesure, il peut aussi conduire à une sorte de paralysie, où les décisions ne se prennent que très lentement car soumises à une double approbation, celle du canton (niveau politique) et celle du domaine (niveau stratégique et opérationnel), domaine dans lequel chaque décision devrait être soumise à l'expert en charge de celui-ci. Ce sont là des hypothèses qu'il faudrait creuser davantage... Mais il est clair que le système de management choisi, calqué sur le modèle des organisations matricielles⁸, a une influence non-négligeable sur le bon fonctionnement du pilotage du système de formation.

Le schéma ci-dessous donne un aperçu global de la structuration de la HES ainsi que de l'organisation des domaines et leurs présences dans les différents sites.

⁸ L'organisation matricielle est considérée comme un type d'organisation très performant. Issue des domaines techniques (la NASA fut une des pionnières d'un tel système), elle est un type d'organisation d'entreprise à double entrée, l'une étant dite « fonctionnelle », l'autre « opérationnelle ». C'est un type d'organisation connu pour créer des produits relativement complexes. Elle présente le désavantage de ralentir les processus de décision. Pour plus de détails, voir Wikipedia. *Site de wikipedia : encyclopédie libre*. [En ligne]. Adresse URL : <http://fr.wikipedia.org> (Site consulté en mai 2007)

Schéma 2 : l'organisation de la HES-SO

(Source : HES-SO. « L'organisation de la HES-SO ». In HES-SO. *Site de la Haute-Ecole Spécialisée de Suisse Occidentale (HES-SO)*. [En ligne]. <http://www.hes-so.ch/CMS/default.asp?ID=540>)



4. Financement des HES⁹

Avant de clore ce chapitre sur la description du système des Hautes Ecoles Spécialisées, il importe de s'arrêter quelques instants sur le mode de financement de ces HES, car il est en rupture avec le mode de financement que connaissent – et que connaissent encore – les Universités et les Ecoles Polytechniques Fédérales. Il dénote là encore une volonté fédérale

⁹ Les informations sont tirées du DFI. Secrétariat d'Etat à l'Education et à la Recherche. « Mécanismes de financement du système suisse des Hautes Ecoles ». In DFI. *Site du Secrétariat d'Etat à l'Education et à la Recherche*. [En ligne]. Adresse URL : <http://www.sbf.admin.ch/htm/dokumentation/publikationen/grundlagen/factsheets/FS08-f.pdf> (Pages consultées en novembre 2006)

qui est d'impliquer les cantons dans le système de formation tertiaire sous forme de partenariat et de collaboration, mais aussi de les rendre très actifs dans le financement des Hautes Ecoles. Nous verrons cependant qu'il induit une concurrence entre les HES dont on peut se demander si elle sert vraiment les formations, les étudiants et, au bout du compte, le niveau de formation en général.

La Confédération subventionne le système de formation tertiaire selon des modalités différentes. Les subventions fédérales couvrent environ 25 % des charges des universités cantonales et environ un tiers des charges des HES. Les charges des EPF sont couvertes à plus de 90 % par la Confédération. Les cantons universitaires et les cantons sièges des HES financent leurs propres hautes écoles, généralement par le biais d'une enveloppe budgétaire assortie d'un mandat de prestations.

Les HES sont, pour la partie de leur financement qui n'est pas couverte par la Confédération, soumises à une péréquation horizontale, régie par un accord intercantonal sur les HES (AHES). Il s'agit d'un système par lequel chaque canton verse une contribution forfaitaire pour ses ressortissants inscrits comme étudiants dans une haute école d'un autre canton. Dans les faits, le système de financement intercantonal correspond à une grande tirelire dans laquelle les cantons versent un certain montant. Chaque canton reçoit ensuite une part en fonction du nombre d'étudiants qu'il accueille et le verse à l'école sous la forme d'un forfait étudiant. Le budget de chaque école est donc tributaire du nombre d'étudiants qu'elle accueille. Les écoles ont ainsi tout intérêt à gagner en performance, en qualité d'enseignement et en attractivité (sites attractifs, qualité de vie pour les étudiants, logements, etc.), ce qui, en soi, est plutôt positif. Mais ce mode de financement induit un changement de paradigme important : d'un Etat Providence qui assure le financement de la formation presque sans rechigner (c'est le cas des EPF par exemple), la Suisse opte pour un modèle beaucoup plus libéral pour le financement des HES, puisque le but de la manœuvre est de pousser celles-ci, à terme, à l'autofinancement par le biais du forfait étudiant. Le risque réside dans le fait que les coûts soient reportés sur les étudiants (augmentation des taxes d'études par exemple voire accès payant aux études supérieures selon le modèle anglo-saxon), remettant en cause le principe de l'accès gratuit à la formation supérieure. Il n'est pas illégitime de se demander si la formation de degré supérieur, seule véritable matière première de notre pays, doit être mise en danger par l'application d'un système relativement libéral. Dans les conditions actuelles cependant, où l'argent ne coule plus autant à flots que durant la période d'après-guerre, on voit difficilement comment faire autrement. Il faudra cependant beaucoup de vigilance de la part des autorités politiques pour que ce système de formation reste non seulement performant, mais aussi démocratique.

B. L'organisation de la formation dans le domaine du Travail Social

1. Organisation générale

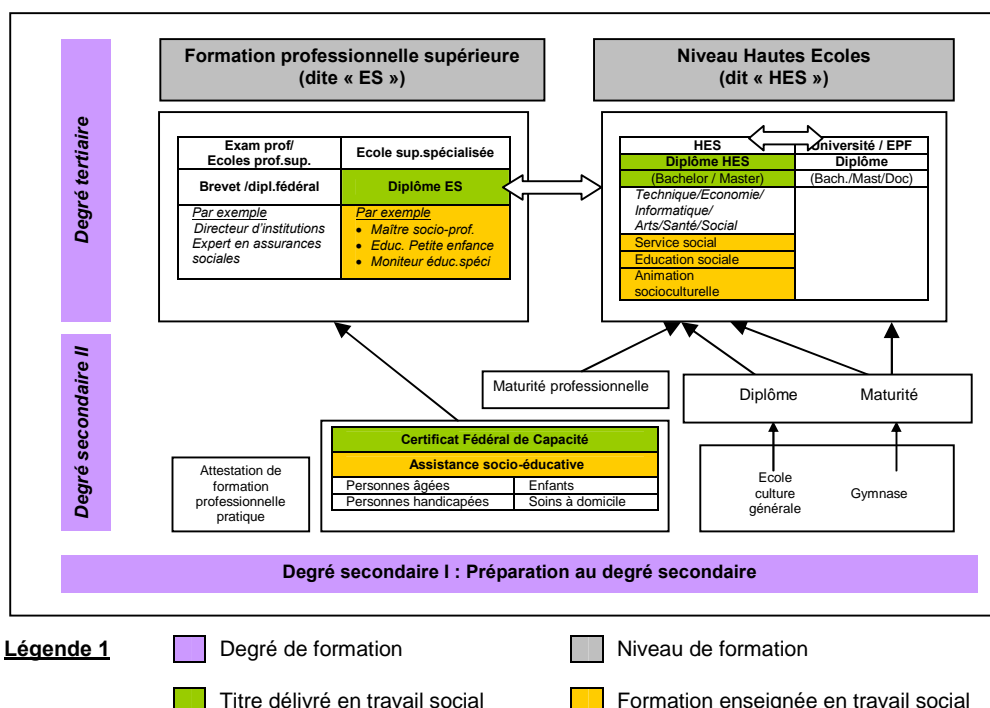
Le mouvement de création du système des Hautes Ecoles Spécialisées, dont nous avons très brièvement exposé les raisons et les grandes lignes de mise en œuvre produit deux effets : d'une part, il règle la question de la formation du degré tertiaire en définissant, en miroir des formations universitaires (universités et écoles polytechniques fédérales), un pôle de même niveau (les HES) où les savoirs pratiques sont valorisés. Si l'optique est légèrement différente¹⁰, les points de similitude entre ces deux grands pôles de la formation tertiaire sont nombreux : le système d'enseignements par module, la validation de ceux-ci par le biais des crédits ECTS et l'uniformisation de la reconnaissance des formations puisque, qu'il soit issu de l'Université, d'une Ecole Polytechnique ou d'une HES, l'étudiant accède aux mêmes types de titres réglementés par la Déclaration de Bologne¹¹ (*bachelor*, *master*, peut-être bientôt doctorat pour les HES) et s'ouvre les portes de l'eurocompatibilité en matière de diplômes de degré tertiaire et plus généralement d'accès aux études.

D'autre part, cette réorientation de la discipline ouvre inmanquablement la question des échelons « inférieurs » au système HES. Le schéma 3 ci-dessous permet au lecteur de repérer visuellement les différents niveaux de formation. Il faut préciser que nous nous focaliserons désormais sur le système de formation du Travail Social. Les éléments d'analyse apportés valent donc uniquement pour ce domaine-là.

¹⁰ Les Universités et les Ecoles Polytechniques sont traditionnellement plus orientées vers la théorie et la recherche fondamentale alors que les HES s'occupent plutôt de pratique et de recherche appliquée. Les territoires sont théoriquement bien distincts. Dans la pratique, rien n'est moins sûr.

¹¹ La Déclaration de Bologne est un acte politique par lequel 28 pays européens s'engagent à harmoniser les filières des hautes écoles et à introduire le modèle anglo-saxon du 3-5-8 (*bachelor* après 3 ans, *master* après 5 ans, doctorat après 8 ans). Cette déclaration a été signée le 19 juin 1999 pour la Suisse par Charles KLEIBER, Secrétaire d'Etat à l'Education et à la Recherche.

Schéma 3 : Les formations sociales dans le système éducatif général
(Sources : BATORI et al., 2002, p.23).



Le schéma 3 démontre clairement la perméabilité qui existe dorénavant entre les degrés de formation (degré secondaire II et degré tertiaire). Il laisse apparaître également une forme de cohérence entre la formation professionnelle supérieure (dite ES) et le niveau HES. Par sorte d'effet de domino, la création des diplômes HES en travail social (pour les 3 filières que sont le service social, l'animation socioculturelle et l'éducation sociale) pousse ainsi à une redéfinition drastique de tous les échelons du Travail social et introduit une homogénéité jusque là peu voire pas existante. Disons-le sans ambages, ce type d'organisation est une véritable réforme, pour ne pas dire une mutation dans la façon de rendre opérante la formation du monde du social en Suisse. Et comme toute réforme, elle produit son lot d'enthousiastes et de satisfaits, mais aussi de réfractaires et de déçus. Nous reviendrons plus loin sur les avantages et inconvénients de cette réorganisation.

2. Le niveau de formation tertiaire¹²

Jusqu'à la réforme du système, les formations en travail social étaient avant tout l'affaire des cantons. Dans l'espace géographique qui nous intéresse, les formations en Travail Social (à

¹² Cf. Joseph COQUOZ, « Points forts : Les Hautes écoles de travail social en Suisse, Actualité sociale, n°5, novembre-décembre 2006 » In Avenir Social. Site des professionnels du Travail social Suisse. [En ligne]. Adresse URL : <http://www.avenirsocial.ch/de/p42005343.html> (Pages consultées en novembre 2006)

l'exception de la Chaire de Travail Social à l'Université de Fribourg) dans les filières de l'animation, de l'éducation et du service social étaient l'affaire des Ecoles Supérieures en Travail Social, correspondant au niveau ESTS. Ces écoles étaient cantonales et délivraient des diplômes cantonaux, reconnus par la CDIP (Conférence suisse des Directeurs cantonaux de l'Instruction publique). L'accès à ces écoles était rendu possible moyennant une maturité (gymnasiale ou professionnelle) ou un diplôme d'une Ecole de Culture Générale. A la suite de ce diplôme supérieur, la seule possibilité de progresser au niveau académique, pour qui le souhaitait, était de poursuivre à l'Université, soit à la Faculté des sciences sociales et politiques (SSP – Université de Lausanne), soit à la Faculté de psychologie et de sciences de l'éducation (FSPE – Université de Genève), soit à la Chaire de Travail social de Fribourg.

Prélude à la réforme du système, la CDIP décidait en 1997 de délivrer des diplômes en Travail Social non plus cantonaux, mais nationaux. Dans le même temps, elle édictait un document fixant les exigences qu'avaient à satisfaire les écoles de travail social pour remplir les missions attendues d'une HES. Autrement dit, la CDIP décidait de rendre possible le positionnement des formations ESTS au niveau HES et de rendre ses formations en accord avec les termes de la LHES de 1995.

Sur les écoles qui avaient obtenu en Suisse l'autorisation de délivrer des titres ESTS en satisfaisant aux conditions du Règlement de la CDIP de 1997 (dix-sept en tout), douze d'entre elles ont été intégrées dans les sept HES de Suisse. Les cinq autres, qui délivrent toutes des formations en éducation sociale, ont décidé de rester des établissements de niveau «Ecole supérieure». Ainsi en Suisse romande, si la HES-SO a absorbé les écoles de Fribourg, Genève, Lausanne et Sion, l'école La Branche a décidé de continuer à offrir des formations au niveau d'une école supérieure, régies selon les nouvelles ordonnances ad hoc fédérales¹³.

De façon relativement intuitive et après avoir parlé avec plusieurs professeurs HES, nous dirions que cette réorganisation ne se fait pas sans grincements de dents. Ne serait-ce qu'au niveau des différents sites HES, les luttes sont tendues et chaque site doit jouer des coudes pour garder ses prérogatives ; pour continuer à bénéficier du label HES, le site de Sion par exemple semble condamner à s'agrandir et à devenir toujours plus performant en se spécialisant, comme certains professeurs le laissent parfois supposer au détour de discussions. La crainte de voir certains sites ou certaines filières disparaître concerne aussi

¹³ Signalons à titre informatif et selon les informations tirées de l'article de Joseph COQUOZ, que dans le reste de la Suisse, les écoles de Brugg, Olten et Bâle ont été intégrées dans la Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW), laquelle a décidé de fusionner les écoles de Brugg et de Soleure et de n'offrir ses formations en travail social, dès la rentrée 2006, que sur les deux sites restants; l'école de service social de Berne fait partie de la Berner Fachhochschule (BFH); l'école de travail social de Zurich appartient à la Fachhochschule Zurich (ZFH); l'école de Rorschach a été intégrée dans la Fachhochschule Ost-schweiz

les professeurs. Reste à savoir si cette angoisse fait écho davantage à la crainte de voir l'offre d'enseignement baisser (en qualité et en quantité) plutôt qu'à la crainte de devoir devenir plus mobile dans l'espace géographique de la HES-SO. Rien n'est moins sûr...

Autre difficulté de la réorganisation du système de formation, la place à donner à la formation professionnelle supérieure, conduisant soit au diplôme ES (éducatrice/éducateur de la petite enfance, maîtresse/maître socioprofessionnel, éducation spécialisée telles les formations dispensées par l'ARPIH ou par l'Ecole Supérieure de la Branche par exemple) soit aux différents brevets fédéraux. Ce niveau de formation, même s'il est reconnu, pose aussi des problèmes de compétition entre les futurs professionnels issus notamment des HES et ceux issus des formations professionnelles supérieures. Nous verrons plus loin que pour certains, ce niveau semble plutôt superflu alors que pour d'autres, il est indispensable.

3. Le niveau de formation secondaire II

Dernier aspect délicat enfin de la réorganisation du système, la mise en place du degré secondaire II qui se cristallise autour de la création et de la mise en œuvre du système de Certificat Fédéral de Capacité (CFC) d'assistant socio-éducatif et qui constitue le tout premier étage du système de formation en travail social. La cheville ouvrière de cette formation au niveau fédéral est l'OrTra (Organisation faîtière suisse du monde du domaine du travail social) qui gère les tenants et les aboutissants de la formation d'assistant/e socio-éducatif/ve¹⁴. Les cantons conservent une bonne marge d'autonomie dans la mise en œuvre de cette formation : le canton du Valais a ainsi précédé bon nombre d'autres cantons en dispensant, dès septembre 2005, la formation d'assistant socio-éducatif¹⁵. Cette formation est au carrefour aujourd'hui d'enjeux importants qui vont de l'organisation et de la mise en œuvre du CFC à la reconnaissance de ces diplômes sur le marché du travail en passant par les compétences développées ou la compétition entre les travailleurs sociaux des différents niveaux de formation.

(FHO); l'école de service social et d'animation socioculturelle de Lucerne est dans la Fachhochschule Zentralschweiz (FHZ) et enfin l'école tessinoise fait partie de la Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana (SUPSI).

¹⁴ Voir à ce sujet Organisation faîtière suisse du monde du domaine du travail social (OrTra). *Assistant/e socio-éducatif/socio-éducative : le site de la formation professionnelle initiale dans le domaine social pour l'accompagnement des enfants, des personnes âgées et des personnes avec handicap*. [En ligne]. Adresse URL : <http://www.fachpersonbetreuung.ch> (Site consulté en décembre 2006).

¹⁵ C'est l'Ecole professionnelle de Service communautaire à Châteauneuf qui dispense la formation. Voir à ce sujet Ecole professionnelle de Service communautaire. *Site de l'Ecole professionnelle de Service communautaire*. [En ligne]. Adresse URL : <http://www.epscvs.ch> (Site consulté en novembre 2006)

4. Synthèse

Cette nouvelle organisation amène une cohérence tout à fait certaine dans le système suisse de la formation. D'un côté se trouvent les universités et les écoles polytechniques, qui restent chapeautées par le Département Fédéral de l'Intérieur ; de l'autre, la formation professionnelle : celle-ci est composée d'un étage inférieur (le CFC), intermédiaire (écoles supérieures) et supérieur (les HES) et est régie par l'OFFT, lui-même rattaché au Département Fédéral de l'Economie. Le travail social est aujourd'hui clairement classé dans ce deuxième chapeau.

Tout est bien, pourrait-on dire...Cependant et en dépit de la relative cohérence de ce système, les difficultés restent grandes pour ne pas dire considérables. Les éléments du cadre théorique ci-dessus font émerger des enjeux importants, voire centraux dans le monde du travail social d'aujourd'hui et qui détermineront non seulement la formation en Travail social de demain, mais également la manière d'envisager et de pratiquer le travail social dans l'avenir : ce sont ces enjeux que nous discuterons lors de la deuxième partie de ce mémoire.

III. Méthode de la recherche

La première étape de la recherche étant posée et après avoir répondu à la question du quoi (qu'est-ce que le chercheur veut comprendre et dans quel type de cadre), il faut désormais se pencher sur le comment. Quels terrains et quels acteurs faut-il solliciter ? Quelle méthode choisir pour répondre à la problématique ? Comment en tirer les bénéfices les plus grands ?

A. Terrains

Le premier choix fut celui des terrains plus que celui des personnes. Au fur et à mesure de l'avancement des recherches, il est apparu évident que pour saisir au mieux les enjeux de cette mutation, il était important d'avoir l'avis de ceux qui sont dans le poste de pilotage de cette réforme d'une part, et ceux qui sont les passagers, plus ou moins actifs d'ailleurs, d'autre part.

Qui donc se trouve dans le poste dans le pilotage ? A notre sens, il s'agit non pas des instances politiques, qui elles déterminent très globalement les conditions cadres de la formation au niveau fédéral, mais plutôt des responsables au niveau opérationnel que peuvent-être les directeurs des HES par exemple ou leurs subordonnés directs. Le choix s'est porté sur Joseph COQUOZ qui occupe un poste central dans la formation du Travail Social en Suisse aujourd'hui. Joseph COQUOZ est le responsable du domaine du Travail Social de la HES-SO, donc directement sous la direction de Marc-André BERCLAZ, directeur de la HES-SO. Il est à ce titre représentant du Travail social au sein du Comité directeur de la HES-SO et est également vice-président de la SASSA, la Conférence Suisse des Hautes Ecoles de travail social. M. COQUOZ a donc une vue privilégiée dans cet appareil que constitue la plus grande haute école spécialisée de Suisse et y a à coup sûr une voix importante à faire entendre et à défendre au sein du Comité directeur. En outre, son rôle de coordinateur des quatre sites que sont les Hautes Ecoles en travail social de Sion, Lausanne, Fribourg et Genève lui confère la connaissance des spécificités de chacune, du type d'environnement de terrains dans lequel elles sont immergées et de leur évolution dans le système de la HES-SO. Il a donc une vue verticale (de la tête de la HES jusqu'à ses ancrages dans les régions romandes) et transversale (au niveau du travail social suisse à tout niveau).

Dans les sièges passagers se trouvent les personnes qui sont embarquées dans ce grand avion, mais qui n'en ont pas les commandes. On peut y trouver deux types d'acteurs : d'une part, tous les acteurs qui composent aujourd'hui les HES, des responsables de filières jusqu'aux étudiants en passant par les professeurs. D'autre part, les partenaires de terrain,

en tout cas ceux qui sont placés dans des postes à responsabilité (les directeurs d'institutions sociales, les directeurs d'organismes sociaux en tout genre, les responsables des services d'animations socioculturelles, les directeurs de centres de formation professionnelle). Bon gré mal gré et de façon plus ou moins impliquée, tous ces passagers sont concernés par cette réforme car en leur qualité, ils ont une responsabilité vis-à-vis des travailleurs sociaux dont ils sont les employeurs. Ils sont aussi, comme les dirigeants de la HES-SO les exécutants opérationnels de la réforme, mais sur un versant différent, celui de la pratique de terrain. De la bonne adaptation aux terrains de tous les différents types de travailleurs sociaux, de la place qu'ils trouveront dans le paysage du travail social suisse dépend la légitimité-même de ce changement d'optique voulu par les hautes sphères.

Le choix de la personne à même d'avoir une vision critique et approfondie de cette réforme du point de vue du terrain s'est porté sur Michel KAESER. Michel KAESER est actuellement directeur de la Fondation Le Repuis. Il est en outre président de l'ARPIH et président de la section romande d'INSOS. Avant de prendre les rênes de la Fondation Le Repuis, Michel KAESER fut à la tête de la création d'un centre informatique qui, par la suite, donna naissance à l'Ecole neuchâteloise d'informatique de gestion, rebaptisée enfin Haute Ecole ARC, avec label HES. Il a également reçu un mandat de l'OFFT comme expert pour les reconnaissances d'écoles spécialisées d'informatique de gestion. L'homme est donc un homme de terrain, très rattaché au monde de la formation professionnelle, dont la vision est plutôt pragmatique et axée sur les résultats ; elle est aussi celle d'un manager d'entreprise, dont le souci est de maintenir son institution à flots.

Quelques éclairages au sujet des différentes institutions dont il est partie prenante sont nécessaires pour mieux cerner sa vision.

Le Repuis¹⁶ est une institution vaudoise, dont le siège est à Yverdon, qui œuvre dans le domaine de la formation professionnelle. Sa mission est d'« offrir une formation professionnelle spécialisée à des apprenants ne pouvant acquérir celle-ci selon le processus traditionnel, afin de leur permettre une autonomie maximale pour leur future intégration professionnelle et sociale »¹⁷. Malgré son orientation clairement axée sur la formation, elle est active dans quatre domaines : la formation professionnelle, l'éducation, l'enseignement spécialisé et le soutien au développement personnel. Elle emploie aujourd'hui environ 180 collaborateurs (éducateurs, maîtres socioprofessionnels, enseignants spécialisés, psychologues, arthérapeutes). Nous verrons plus loin et dans le détail leurs champs d'actions sur le terrain, car ils révèlent des éléments intéressants en terme de compétences développées et peut-être même en terme de concurrence entre les professionnels.

¹⁶ Fondation Le Repuis. *Site officiel du Repuis : Institution* [En ligne]. Adresse URL : <http://www.lerepuis.ch> (Site consulté en mars 2007)

L'ARPIH¹⁸ (Association Romande pour le Perfectionnement du Personnel d'Institutions pour Handicapés) est une association au sens de l'article du Code Civil. Elle a été fondée en 1984 à l'initiative d'un groupement d'institutions sociales. Sa mission est d'offrir des possibilités de formation - formation de base, formation supérieure et perfectionnement professionnels- à l'intention des collaborateurs des institutions qui accueillent des personnes handicapées ou en difficulté. Très clairement donc, elle forme aujourd'hui des professionnels de type supérieurs non universitaires (en l'occurrence, il serait plus juste de dire non HES-itaires, s'il fallait se risquer à un néologisme douteux) et cela à la demande explicite des terrains. Ce lien privilégié terrain-centre de formation est à retenir, car il dénote une certaine conception de la formation professionnelle où le centre de formation est le poste avancé des institutions, ce qui pose la question de l'indépendance de la formation nous y reviendrons.

INSOS¹⁹ enfin est l'association nationale des institutions s'occupant de personnes handicapées. Lui sont affiliés plus de 450 organes responsables, généralement privés, représentant plus de 800 institutions implantées aux quatre coins de la Suisse. C'est donc l'organisme faîtière des associations suisses qui œuvrent dans le domaine du handicap.

B. Démarche et technique de récoltes des données

En fonction des terrains choisis, c'est presque naturellement que la démarche qualitative s'est imposée, car des visions critiques de personnes avisées paraissaient plus intéressantes que des éléments chiffrés ou des faits péremptores. Aucun besoin de multiplier les ressources mais les exploiter de façon pertinente; viser la qualité et non la quantité.

Durant la phase exploratoire (ou projet), nous avons posé le cadre d'analyse de façon claire et avons cherché à donner du sens à la masse d'information qui avait trait à notre sujet ; il s'agissait de comprendre comment la HES-SO était née, comment elle s'organisait en son sein et dans quelle mesure elle s'intégrait dans le paysage suisse de la formation tertiaire. Il fallait également tenter de mettre en exergue les tensions de mises au sein des formations en travail social et d'appréhender les enjeux principaux. Les deux acteurs que nous avons sélectionnés ont alors eu une importance primordiale. Dès l'acceptation du projet, ils ont été sollicités : leurs explications et leurs visions ont servi de matière première à l'analyse. Pour des raisons très pratiques, il paraissait impossible de demander plus qu'un entretien à des acteurs dont l'agenda est plutôt chargé, voire surchargé. Il s'est donc rapidement avéré préférable de solliciter les témoins une seule fois, mais en ayant déjà une connaissance

¹⁷ Voir *Idem*

¹⁸ ARPIH. *Site de l'ARPIH. Centre romand de formation sociale*. [En ligne]. Adresse URL : <http://www.arpih-edu.ch> (Site consulté en mai 2007)

¹⁹ INSOS. *Site officiel d'INSOS : Institutions sociales suisses pour personnes handicapées*. [En ligne]. Adresse URL : <http://www.insos.ch> (Site consulté en mai 2007)

relativement bonne de la problématique, raison pour laquelle les entretiens ont été réalisés après l'acceptation du projet de recherches par le site de formation.

Chronologiquement, le projet a ainsi été déposé et accepté en fin de l'année 2006. Les deux personnes ont été contactées au début de l'année 2007 et ont accepté de participer à cette étude sans hésitation. Les entretiens ont été réalisés début 2007. Un questionnaire détaillé a été préparé en perspective de chaque entretien, questionnaires consultables par ailleurs en annexe. La structuration des deux questionnaires est quasiment identique, mis à part des questions spécifiques (champ d'interventions de chacun notamment), le but étant de pouvoir dégager des éléments de comparaison entre les deux entretiens, dans la perspective de les discuter. A proprement parler, il s'agit moins de questionnaires que de guides d'entretien, car il avait été établi que la rencontre se déroulerait sous la forme d'entretien semi-directif, de type discussion approfondie. Le chercheur devait pouvoir donner le change dans la mesure du possible à la personne interrogée. Dans ce but, le guide d'entretien était là pour aider à recadrer la discussion et à garder un fil conducteur.

Chaque entretien a été enregistré. Le premier entretien (Joseph COQUOZ) a eu lieu le 28 février 2007, dans les bureaux de la HES-SO de Lausanne. Il dure 1h30. Le second entretien (Michel KAESER) s'est déroulé au siège de la Fondation Le Repuis à Grandson le 8 mars 2007 et dure environ 1h30 également. Chaque entretien a été dépouillé selon une grille de dépouillement thématique et séquencé en différentes plages chronologiques (23 plages pour l'entretien avec J. COQUOZ ; 18 pour celui de M. KAESER) ; les informations sont donc facilement repérables. Nous avons renoncé à la transcription complète de l'entretien qui était, à notre sens dépourvu d'utilité ; le dépouillement est très détaillé (voir annexe 2) et suffit largement au travail d'analyse. Les seuls passages transcrits tels quels sont ceux qui apparaissent sous forme de citations dans l'analyse. Dans ce cas, le numéro d'entretien (E1 pour COQUOZ, E2 pour KAESER) ainsi que le numéro de la plage apparaissent directement suite à la citation. Chaque entretien est conservé sur support mini-disc et sera détruit au terme du mémoire, pour des raisons aisément compréhensibles de protection des données. Les annexes et les citations seront donc les traces uniques de ces entretiens. Les deux témoins ont donné leur accord oral quant à l'enregistrement et l'exploitation scientifique de leurs propos. Aucun accord écrit n'a été demandé, d'entente d'ailleurs avec notre directrice de mémoire. Les données ne sont pas sensibles et les témoins sont suffisamment responsables pour assumer leurs propos sans devoir signer une décharge quant à leur pertinence ou à leur utilisation.

C. *Hypothèse*

L'hypothèse de notre travail n'est pas simple à élaborer car l'objectif que nous nous sommes fixé, bien qu'opérationnel, n'est pas un objectif que nous pourrions qualifier de pratique : il ne répond pas à une question précise mais doit ouvrir un champ de réflexion ; il cherche moins à affirmer qu'à défricher. Afin de répondre aux critères de la HES pour ce mémoire, nous élaborons néanmoins l'hypothèse suivante :

Hypothèse	Le travail social est mis en danger par la réforme du système de formation et plus spécifiquement par l'introduction de la formation CFC.
------------------	---

Cette hypothèse est légèrement décentrée par rapport à notre objectif, car elle fait clairement mention du CFC, qui est un aspect seulement (bien qu'épineux) de la réforme du système de formation. Mais elle offre l'avantage de donner un accès concret à notre objectif ; en d'autres termes, elle est une porte d'accès stratégique à la recherche car en questionnant les axes mentionnés ci-dessus sous l'angle de l'introduction du CFC, nous accédons bien plus largement à la question de la réforme du système de formation.

Cadre de référence, éléments de méthode et hypothèses sont définis. En route pour l'analyse.

IV. Analyse

L'objectif de cette partie, à coup sûr la plus complexe du mémoire, vise à comprendre, à la lumière des sources d'informations retenues (littérature, acteurs sollicités), les aspects centraux de ce tournant que le travail social est en train de négocier avec plus ou moins de facilité. Sans pour autant se lancer dans des prédictions douteuses, elle vise à son terme à poser les jalons de ce que sera le travail social de demain et à déterminer globalement ce à quoi les acteurs du travail social pourront raisonnablement s'attendre.

Qui dit analyse dit forcément interprétation d'une certaine quantité de données, relativement conséquentes à vrai dire puisque la collecte d'informations en tout genre s'est avérée prolifique. Et interpréter revient à faire des choix, à abandonner certaines idées tant il est vrai qu'il semble impossible de tout dire, à développer les aspects les plus pertinents et à les ordonner de façon adéquate. Pour structurer l'analyse, trois grandes catégories d'aspects ont été retenues : les aspects politico-stratégiques et financiers, les aspects liés à la formation-même et les aspects liés aux terrains. Ces trois catégories constituent les articulations principales de cette analyse.

Deux remarques doivent d'emblée être faites à propos de cette triple articulation. La première concerne l'ordre de traitement. Si nous avons choisi de discuter des aspects politico-stratégiques et financiers en premier lieu, cela ne relève pas du hasard. Il semble en effet évident qu'il existe un lien de cause à effet entre la première articulation et les deux dernières. Les aspects politico-stratégiques et financiers déterminent clairement la nature des difficultés et des défis qui sont exposés dans les deux autres articulations : ainsi les options prises par exemple par le Conseil Fédéral ont-elles eu des répercussions (et continueront à en avoir) sur les aspects opérationnels de la mise en œuvre des HES et des étages inférieurs, tout comme les aspects économiques (eux-mêmes dictés par certaines décisions politiques) produisent des sortes d'ondes de choc sur les terrains par exemple. Ainsi, toute décision d'ordre politique prise par les hautes sphères décisionnelles, toute décision de restriction budgétaire peut avoir des incidences sur l'existence d'une école, sur les options opérationnelles prises par celle-ci, sur l'existence de tel ou tel niveau de formation. Il y a donc une sorte de logique dans le choix de traitement de ces catégories. Analyser les aspects organisationnels avant les aspects politico-stratégiques et financiers n'aurait eu aucun sens.

La seconde remarque pourrait contredire à première vue la première ; elle la complète pourtant. Le lecteur gardera en effet à l'esprit l'idée que ces trois articulations constituent un ensemble relativement cohérent et que les éléments d'analyse qui y sont développés sont tous reliés. Si les trois articulations devaient constituer la trame de fond de la réforme, les

éléments qui y sont étudiés constituent autant de fils d'un maillage plus ou moins serré qui en donnent la texture et la coloration. Et pour bien comprendre la complexité de cette réforme, il faut prendre du recul, la considérer dans son ensemble en se rappelant qu'elle est constituée de difficultés et de défis pluriels tous plus ou moins connectés.

Cette analyse mêle des informations tirées de semaines de recherche dans la littérature, du dépouillement patient des données récoltées auprès des témoins et des discussions engagées avec bon nombre de professionnels. Elle prend la forme d'une lecture critique d'arguments divers, d'un constant mécanisme d'adaptation de la focale, tantôt en examinant de près les arguments, tantôt en prenant du recul pour mieux les critiquer, dans une perspective constructive cela va de soi. Les arguments des deux acteurs sollicités seront souvent cités pour être discutés : ils servent tantôt à démontrer une opinion, tantôt à la contredire. Il arrive également que les arguments de l'un et l'autre soient contradictoires. Il s'agira alors de mettre cette contradiction en exergue pour bien montrer les différences d'appréciation et pour mettre en valeur les ruptures, les fractures ou les zones de tension.

A. *Les aspects politico-stratégiques et financiers*

Cette première partie de l'analyse est consacrée aux aspects de la réforme qui sont de l'ordre du politique (quelles sont les influences des décisions politiques sur l'agencement de la réforme ?), du stratégique (sous quelles conditions ces décisions se déploient-elles et dans quelle perspective à court, moyen et long terme ?) et du financier (quels sont les enjeux financiers autour d'une réforme de ce type ?). Quatre axes de réflexion sont tracés : les avantages pour le travail social consécutifs au processus de Bologne ; les relations Confédération – cantons face à la formation en travail social ; l'avenir du travail social en suisse à l'épreuve des choix politiques de demain ; les enjeux financiers de la réforme pour le travail social.

1. *Le travail social à la sauce Bologne*

Souvenons-nous, de façon simplifiée, que la création des Hautes Ecoles Spécialisées a notamment pour objectif la pérennité et le développement de la formation de personnes hautement qualifiées. L'adhésion de la Suisse à la Déclaration de Bologne en 1999 fait basculer cette formation supérieure dans une autre dimension : l'eurocompatibilité en termes

de possibilités de formation et de reconnaissance de diplômes et la concurrence des cerveaux sur le plan international. Voici ce que dit Joseph COQUOZ à ce sujet²⁰ :

Joseph COQUOZ (JC) : Bologne, c'est d'abord une offensive contre les Américains. Cela il faut le savoir. Ça veut dire que le problème qu'avait l'Europe, c'est que tous les bons chercheurs, post-docs etc., une grande partie, partaient aux Etats-Unis et ne revenaient pas. En revanche, les relations entre les Universités européennes étaient faibles ; pour diverses raisons : barrières de la langue, des systèmes relativement opaques... Le territoire des Etats-Unis c'est un territoire immense, avec un même système. Et ça évidemment, c'est un avantage absolument considérable. En Europe, il y avait un territoire totalement morcelé, des problèmes de langue, et en plus des systèmes complètement différents. Donc, Bologne pour moi, c'est une excellente opération, parce que sinon l'Europe n'existe pas ! Donc, je trouve très bien ! Et on voit bien les succès : le succès est que le nombre d'étudiants qui circulent en Europe a clairement augmenté. Ça a deux-trois effets : c'est que certainement le niveau de langue des étudiants d'aujourd'hui sera plus élevé, donc on aura des étudiants qui sauront 2 voire 3 langues, et ça c'est un plus majeur pour l'Europe, parce que l'unilingue américain à mon avis n'a pas beaucoup d'avenir ! c'est mon avis... Par contre, là où l'Europe peut être très forte, c'est ça ! Alors il y a en Europe d'excellentes universités et dans ce sens-là je trouve que c'est une très très bonne situation. Mais il faut pas se cacher que les enjeux primordiaux quand on est sur le plan politique c'est essentiellement la croissance économique et en particulier l'innovation, parce que quand on est dans des pays où les salaires sont très élevés comme chez nous, il y a pas d'autres solutions que d'avoir des produits qui sont des produits high-techs pour garantir que les salaires puissent être élevés. Donc on est obligé ! Il y a un lien étroit entre les systèmes de formation et le type d'entreprise qui, disons, qu'on cherche à développer. Alors sur ce plan là, on est dans une concurrence internationale.

Fabrice RAPILLARD (FR) : et qui est porteuse de bonnes choses quoi...

JC : ... alors qui est porteuse de bonnes choses et de choses sans doute... il faut pas penser qu'il y a que des avantages, il y a tout ! La Chine monte en puissance, la Chine sera dans 10 ans je pense la deuxième puissance universitaire du monde, en tout cas dans le domaine des technologies, pas dans le domaine du travail social, ça ça n'existe pas (rires). Et dans ce sens-là on n'échappe pas, ça veut dire que même le travail social, même les HES ne peuvent pas échapper à ce phénomène de concurrence. Le discours aujourd'hui en Suisse, dans la perspective des paysages des hautes écoles 2012, c'est : on a deux hautes écoles qui doivent concourir au niveau, pas de l'UEFA mais de la FIFA, c'est les 2 EPF, viser, être dans les 50 meilleures du monde, elles y sont déjà. Ensuite, il y a les universités et en dessous les HES et les HES doivent viser, être concurrents sur le plan européen. (E1, page7)

Joseph COQUOZ insiste bien sur le rôle de la formation supérieure comme garante de la performance dans un monde globalisé et concurrentiel. Dans cette vision stratégique, le processus qui consiste à changer la structure de la formation en travail social pour la transférer d'un système relativement hermétique (des formations gérées par les cantons) vers un système cohérent, semblable à la majeure partie des structures de formation, et dont les diplômes s'appellent, pour les étages supérieurs, *bachelor* et *master* est un atout pour le travail social. Il tire indéniablement le niveau de formation vers le haut, donne une légitimité à la place du travail social aux côtés des filières de formation techniques et place les futurs

²⁰ Notons que, pour rester le plus fidèle aux propos des deux acteurs sollicités et pour répondre à des exigences méthodologiques, nous avons fait le choix de transcrire les propos avec exactitude, sans les édulcorer et en respectant le langage verbal. Les propos y sont parfois hauts en couleur, mais ils transcrivent bien la saveur de la discussion.

diplômés dans une perspective nettement plus enrichissante : il est désormais envisageable de dialoguer avec les partenaires européens sur des bases semblables, d'envisager des partages de connaissance, des échanges tant au niveau de la formation qu'au niveau professionnel, certainement beaucoup plus que par le passé. Le travail social en Suisse prend désormais de l'amplitude et ses formations trouvent une place de choix dans un contexte européen de la formation très dynamique.

Pour autant, l'ouverture vers l'Europe ne doit pas être considérée par les travailleurs sociaux comme une démobilisation de la part des organes décisionnels de la formation à l'égard de la pratique de terrain. Bologne donne une dimension tout à fait nouvelle qui est la dimension globale, mais n'exclut en rien la dimension locale. C'est l'alternance entre ces deux dimensions qui est à notre sens tout à fait intéressant pour le travail social :

JC : Mais on ne peut pas en [l'excellence européenne] faire l'objectif unique ! Parce que si c'est ça notre objectif premier, on va se casser la gueule, parce qu'on peut pas viser l'excellence européenne et puis fournir des gens qui sont des bons diplômés pour des problèmes qui sont des problèmes locaux.

FR : oui tout à fait...

JC : donc si on veut faire venir des étudiants en TS en particulier de l'étranger, au niveau bachelor, pour moi il n'y a aucun intérêt, car un travailleur social c'est d'abord un travailleur qui s'inscrit dans le cadre d'une politique sociale et en politique sociale c'est toujours national et en Suisse c'est même cantonal. Donc il faut qu'on fournisse des gens qui soient des gens qui répondent à nos besoins, ici. [...] Mais on peut viser quelque chose au niveau européen je pense dans le domaine des recherches, parce que la Suisse doit aussi s'insérer et peut apprendre au niveau européen en matière de politique sociale, pour les institutions ! Moi je pense que les institutions éducatives, les institutions qui s'occupent de personnes handicapées etc, c'est peut-être très intéressant pour elles que des chercheurs de la HES-SO en travail social soient dans des projets européens de recherches impliquant des institutions de différents pays et donc des institutions suisses, car on peut tout à fait imaginer des solutions pensées ailleurs puissent être des solutions intéressantes, pas nécessairement adoptées telles quelles, mais intéressantes pour penser ici ! Et dans ce sens là, il y a une institution valaisanne, la FOVAHM, qui est dans un projet européen, je trouve ça excellent ! Ca c'est excellent ! (E1 page 8)

On le voit donc, la création des HES et le système développé dans le cadre de la Déclaration de Bologne apporte des ouvertures nouvelles et résolument modernes aux formations en travail social. Mais les clichés ont la vie dure ! Il existe encore une opinion qui consiste à craindre l'excellence, à nier la richesse de l'amélioration de la formation. Ceci est d'ailleurs tout à fait compréhensible si l'on en juge par l'histoire de la discipline ; le travail social en est encore à ses balbutiements (les formations de travail social en Suisse datent du milieu du XXème siècle) en regard de la majorité des formations supérieures, dont la disciplinarisation date au plus tard du XIXème siècle, et pour lesquelles le fait d'avoir des niveaux de formation tertiaire n'est pas du tout remis en question. En ce sens, il y a encore des progrès à faire, notamment en terme d'informations à l'égard des professeurs et des étudiants, sur ce que peuvent être les avantages pour eux et pour le travail social de ce tournant stratégique.

2. Cantons – Confédération : à qui le pouvoir ?

Autre aspect d'ordre stratégique de cette réforme, la redistribution des compétences entre les Cantons et la Confédération. Rappelons que jusqu'à la création des HES et du transfert de la branche travail social dans cette structure, la formation est de la compétence des cantons, qui en gèrent les tenants et les aboutissants, de l'organisation des formations au financement des écoles en passant par la reconnaissance des diplômes, délivrés et reconnus justement par une instance intercantonale, qui, pour la Suisse Romande, est la Conférence des chefs des Départements de l'Instruction Publique (CDIP). Ainsi, les quatre écoles romandes²¹, de par leur histoire, sont-elles très bien ancrées dans leur canton et organisées par et pour celui-ci. Nul doute qu'il existe alors des liens entre les différentes écoles (répartitions d'étudiants en fonction des places libres, mobilité des professeurs entre les sites, etc.) ; nul doute aussi que ces écoles fonctionnent comme des poches relativement hermétiques l'une par rapport à l'autre en cherchant à cultiver des particularités. Les identités des écoles cantonales sont marquées et le label y est important. Il n'y pas la même connotation à être diplômé de l'EESP ou de l'IES. Ce type d'organisation trouve sa raison d'être dans un système fédéral où les Etats (les cantons) gardent une capacité décisionnelle et opérationnelle importante en matière de formation.

Or, les Cantons, dans la gestion des formations en travail social, voient leur influence remise en question drastiquement par la Confédération avec la création des HES. Tout l'étage supérieur (formation tertiaire) est désormais pris en main par la Confédération ; l'étage intermédiaire (celui des Ecoles Supérieures) est lié lui aussi à la Confédération, notamment pour ce qui est de leur financement (assurés par l'OFAS,) ; les Cantons restent compétents en matière d'organisation dans les nouvelles formations en travail social de type CFC (degré secondaire II) et peuvent décider de façon relativement indépendante de la manière dont elles agencent ces formations. Ainsi le canton du Valais a-t-il décidé d'engager des formations CFC, tel que prévu par l'OFFT, selon un calendrier et des modalités qui lui sont propres avant même les autres cantons romands. Mais là encore, Berne garde un œil sur ce niveau de formation secondaire.

On peut donc légitimement se questionner sur la place et le rôle que tiennent désormais les cantons et les chefs de département dans un système de formation qui devient de plus en plus complexe et pour lequel il ne suffit plus de donner telle ou telle impulsion politique pour faire passer des idées. Comme explicité plus haut, le type d'organisation matricielle sur lequel se fonde la HES requiert des connaissances pointues et très professionnelles. Dans ce système, les Cantons ont-ils encore des exigences à faire valoir ? Peuvent-ils espérer

²¹ Centre de Formation Pédagogique et sociale (CFPS) à Sion pour le Valais ; Ecole d'Etudes Sociales et Pédagogiques (EESP) à Lausanne pour le canton de Vaud ; Haute Ecole Fribourgeoise de Travail Social (HEF-TS) à Fribourg pour le canton de Fribourg ; Institut d'Etudes Sociales (IES) à Genève pour le canton de Genève.

autre chose que de rendre opérationnelles des décisions voire des injonctions qui viennent de l'échelon supérieur ? Quel est le rôle des Chefs de Département cantonaux dans un système de formation qu'il devient difficile de maîtriser ? Difficile de donner des réponses tranchées... En un sens, la politique cantonale a été peu à peu dépossédée de ses prérogatives voire de ses outils politico-politiciens en matière de formation supérieure, en tout cas pour ce qui est du travail social. A l'heure de l'eurocompatibilité et de la complexité des systèmes de formation, c'est peut-être mieux ainsi.

De façon globale et dans le partage des compétences Confédération - Cantons, il convient donc de dire que cette réforme de la formation a inversé le rapport d'équilibre entre les plateaux de la balance. Si les Cantons officiaient vraiment d'Etat souverains et compétents en matière de travail social jusque dans les années 1990, ils ont été dépossédés d'une bonne partie de leur prérogatives au profit de la Confédération qui, lorsqu'il s'agit de prendre en main les intérêts de la nation de demain, sait se montrer active. Il faut sans aucun doute saluer cette volonté du pays de se positionner de façon très marquée à l'égard de la formation, domaine qui constitue une partie importante de notre capacité à être fort à l'intérieur du pays et concurrentiel dans le monde globalisé d'aujourd'hui.

3. Le travail social en Suisse à l'épreuve des réformes politiques

La réforme du travail social n'est pas encore achevée que les défis de demain pointent déjà à l'horizon. Le travail social est en effet face à des décisions politiques fédérales qui pourraient avoir de grandes implications pour son avenir. Aujourd'hui, les HES demeurent sous l'égide de l'OFFT (lui-même rattaché au Département Fédéral de l'Economie) alors que les Universités et les Ecoles Polytechniques sont placées sous l'égide du Département Fédéral de l'Intérieur. Mais des changements se dessinent. Selon Joseph COQUOZ, deux options sont possibles : soit les missions des uns et des autres sont maintenues telles quelles ; les HES continuent à s'occuper de la formation professionnelle alors que les Universités et EPF continuent à s'occuper de la théorie et de l'excellence académique. Soit les organes de formation tertiaire (HES, Unis et EPF) sont tous considérés comme des Hautes Ecoles Supérieures, chacune décidant de choisir, pour ses filières, l'option « formation professionnelle » ou l'option « théorie ». Cela dit et en vertu des discussions autour d'une refonte des départements au niveau fédéral, discussion qui semble se préciser, c'est bien cette dernière solution qui risque d'être choisie. Joseph COQUOZ en dit ceci :

FR : Le choix qui va être fait va dépendre du politique ! Qui va soutenir ? Et puis, est-ce que l'idée d'un regroupement de la partie qui est chez M. Couchepin maintenant avec

l'OFFT dans un grand département qui serait la Formation, est-ce que c'est quelque chose qui vous paraît faisable ?

JC : Je pense que c'est une bonne idée. Ca c'est une bonne idée ! Par contre moi je tiendrais beaucoup à ce qu'on préserve clairement les missions des uns et des autres. Et donc après, dans les lobbies qui peuvent jouer leurs rôles, c'est les lobbies économiques, parce que la réticence à un rassemblement tout dans le même département, la réticence vient souvent des milieux économiques, genre USAM par exemple, parce que évidemment, les EPE qui sont...pardon ! les PME qui travaillent étroitement avec les écoles d'ingénieurs craindraient de perdre l'influence qu'elles ont ! Parce que l'OFFT est quand même à un endroit où le milieu économique exerce un lobby puissant ! Et ils sont pas sûrs d'avoir un poids de lobby aussi important dans un autre département. (E1 page 11)

La création d'un département de la formation aurait aussi le grand avantage d'avoir à sa tête un directeur avec une vue globale et stratégique, ce qui manque aujourd'hui aux HES, selon Joseph COQUOZ :

JC : Ca montre une chose que relève fort le mandat OFFT, c'est que nous n'avons pas véritablement en Suisse de pilote dans l'avion... Il y a personne qui pilote le système de formation, et c'est dramatique... Parce que, et c'est pas seulement dramatique dans le domaine du travail social et de la santé, c'est dramatique partout ! Il y a des tas de titres, des brevets, examens, machins, diplômes machins, trucs, qui sont pas pensés en cohérence les uns avec les autres. Et on est quasi sûr qu'il y a des doublons.

FR : Et Charles KLEIBER par exemple, il a pas cette mission-là ?

JC : KLEIBER il s'occupe que des universités et des EPF. [...] L'OFFT est même organisé, où vous avez un département qui s'occupe des HES et un département qui s'occupe des niveaux en-dessous, je veux dire, c'est le délire ! Comment voulez-vous avoir une cohérence quand vous avez même la structure qui n'intègre pas le truc ! Non l'OFFT c'est une vraie catastrophe sur ce plan-là ! Il n'y a pas de pilotage en Suisse sur le plan professionnel. Il suffit qu'un groupe puisse faire du lobbying suffisamment fort pour obtenir qu'on crée un brevet sur ci, mais sans qu'on ait pensé si ce brevet... « attendez-vous la formation de celui-ci, et celle-ci, attendez la différence elle est pas très grande, pourquoi on en ferait pas un seul ? » non non... il y a rien ! Rien ! C'est des cases étanches... (E1 page 23)

Les opinions de Joseph COQUOZ laissent penser que le travail social, pour le niveau supérieur de sa formation, n'est pas au bout de ses peines. Les options stratégiques que prendra la Confédération augurent de nouvelles difficultés, de nouveaux défis qui n'en sont qu'à leurs balbutiements. Dans ces défis, il en est un qu'il ne faut pas manquer de gagner, sous peine de mettre le travail social en danger :

JC : L'expérience qu'on peut... parce que c'est intéressant de regarder l'expérience ailleurs... Si je prends par exemple l'expérience du travail social, l'Italie, l'Espagne, c'est des pays qui ont pris l'option, pour ceux que je connais, que le travail social se fait à l'université, c'est plutôt désastreux... C'est-à-dire que le problème c'est que les universités n'ont pas un rapport avec les institutions historiques. La façon de concevoir les programmes dans les universités est, comme je le disais tout à l'heure, on aligne des noix sur un bâton... on n'a pas nécessairement une politique d'ingénierie de formation, si bien que leurs formations c'est des systèmes où les gens sortent avec un bagage théorique, puis après la formation ils vont une année en stage dans des institutions où en gros ils sont accueillis comme des gens totalement incompétents parce que ils ont pas vu une seule personne handicapée, ils ont pas vu un seul enfant difficile, et puis ils débarquent dans des terrains sans avoir fait d'analyse de pratique, sans avoir rien travaillé : Dans ce

sens là, le modèle que nous avons en Suisse, qui est un modèle pas suisse, mais qui est plutôt un modèle Haute Ecole Spécialisée, est nettement meilleur...

FR : et qui se calque sur des systèmes allemands ?

JC : voilà ! dual... c'est nettement meilleur, c'est clair ! C'est clair.... (E1 page 11)

Joseph COQUOZ défend un point de vue, qui est celui d'un homme extrêmement engagé en faveur des HES. Reste à savoir si l'avis est partagé, au niveau des Universités notamment, qui ont conservé certaines options par rapport au travail social (la Chaire de Travail social à Fribourg par exemple, nous y reviendrons). Nous aurions cependant tendance à confirmer les propos de Joseph COQUOZ. Les travailleurs sociaux formés dans les HES ont de grandes qualités au sortir de leur formation en termes de connaissances du terrain, bénéfiques aux partenaires professionnels. Gommer cette richesse produirait un appauvrissement notoire des compétences utiles à tout étudiant en travail social et au monde du travail social en général.

4. Les enjeux financiers

Dernier aspect de cette première articulation de l'analyse : les enjeux liés au financement des différents centres de formation. Ces enjeux paraissent plutôt peu visibles dans les différentes recherches et les discussions échangées autour du thème de ce mémoire. Ils sont pourtant bien présents et ont une influence tout à fait certaine sur la mise en place de cette réforme.

Comme expliqué dans le cadre d'analyse, il y a une différence fondamentale dans le financement des Unis, des EPF et des HES. Joseph COQUOZ l'affirme :

JC : [Cette décision] est celle qu'avait pris l'OFFT de financer les formations des HES par le biais du forfait étudiant. L'hypothèse qu'ils avaient c'est que par le forfait étudiant, ils auraient une meilleure maîtrise des coûts... et qu'à la limite ils pourraient viser une diminution des coûts à terme... donc on a une vision des coûts... effectivement les forfaits baissent, ou tendent à baisser... alors que le système de financement des universités est de toute autre nature. C'est un financement si vous voulez des charges... [... Donc le fait que la Confédération ait adopté le système des forfaits fait que par exemple en Suisse romande on a adopté le système des forfaits dans les relations entre les Hautes Ecoles. Dans ce sens-là, attirer des étudiants d'un autre canton est toujours intéressant parce que si on a des étudiants zurichois qui viennent dans la HES-SO, le Canton de Zurich doit verser tant, et la Confédération qui verse tant ! Donc c'est un apport d'argent d'une certaine manière et puis évidemment c'est un prestige, parce que attirer des étudiants d'un autre territoire ou il y a aussi une HES, ça veut dire que notre HES elle est meilleure. (E1 page 6)

Deux corollaires font suite à cette décision. Premièrement et comme nous l'avons déjà expliqué, ce système de financement par forfait conduit à deux conséquences, une positive et une négative : il pousse les écoles qui obtiennent le label HES à devenir plus concurrentielles entre elles et à jouer le jeu de l'attractivité afin d'attirer le maximum

d'étudiants, ce qui ne peut qu'améliorer les prestations offertes en terme de formation notamment ; il a pour effet négatif un risque non-négligeable, celui de reporter sur les étudiants le coût de leurs études par l'augmentation des taxes qui serviraient *in fine* à financer les écoles et de remettre ainsi en cause le principe de la gratuité des études.

Deuxièmement, ce système limite l'accès des établissements de formation au label HES puisque pour obtenir ce label, une école quelconque doit non seulement satisfaire des critères en termes de qualité de cursus de formation et de qualité de l'enseignement dispensé, mais également changer de mode de financement et risquer ainsi de se mettre en péril. Souvenons-nous que les Ecoles Supérieures en Travail Social restent pour l'instant à charge de l'OFAS. Essayer d'obtenir une reconnaissance HES n'est donc guère avantageux pour ces écoles qui préfèrent garder l'assurance d'un financement non par le biais d'un forfait, mais par celui d'une manne fédérale. Il existe donc aujourd'hui des types de financement fort différents entre les différents étages des formations supérieures (entre Unis/EPF et HES ; entre les niveaux HES et ES de la formation professionnelle en Travail Social) qui rajoutent à la complexité de la réforme. Difficile de dire si cela est un avantage ou un inconvénient, même si à notre sens, le système qui pousse les sites à offrir les meilleures formations en se rendant attractifs et performants paraît bon. L'enjeu pour les sphères dirigeantes sera cependant de réussir à maintenir des sites dans toutes les régions (les cantons périphériques notamment délaissés par les Universités), même dans celles qui n'ont pas autant d'attractivité de par leur positionnement géographique. Si des écoles HES devaient perdre leur label pour des raisons financières, cela ne serait à coup sûr pas dans les grandes villes, mais plus dans les régions périphériques. Et cela s'inscrirait en porte-à-faux avec le système HES qui avait pour objectif de renforcer le maillage confédéral en terme de formation supérieure.

Voilà donc quatre aspects d'ordre politico-stratégiques et économiques qui donnent la mesure des enjeux avec lesquels les personnes qui ont en main les clés de la réforme doivent composer. Peut-être y en a-t-il d'autres qui auraient échappé à notre analyse. Ils semblent cependant être les aspects les plus pertinents et les plus illustratifs de la complexité de notre système de formation en mouvement.

B. Les aspects liés au système de formation

C'est dans cette partie que seront abordées les questions de nature aussi diverses que la mobilité entre les sites, les relations HES – Universités, l'épineux problème de l' « invention » du CFC en travail social et sa reconnaissance, la pertinence du maintien du niveau Ecole Supérieure ainsi que la reconnaissance des diplômes entre HES et non-HES. Existe-t-il un

lien entre tous ces éléments ? Y a-t-il un dénominateur commun ? Difficile à dire. Ce qui semble certain, c'est que ces aspects ne sont ni politiques, ni stratégiques, encore moins économiques. Ils partagent pourtant la même propriété, celle d'être consécutifs à une nouvelle façon d'envisager le travail social. Ils concernent des questions de compétences, de légitimité d'existence, de concurrence, de reconnaissance comme nous le verrons. Ils mettent en lumière des visions différentes selon la façon d'envisager les choses, suivant que l'on appartient au monde HES ou non, que l'on défende le CFC ou non, que l'on soit fervent défenseur de l'Université ou non, ou encore que l'on soit nostalgique du passé ou plutôt tourné vers l'avenir. Ce sont tous des aspects qui paraissent centraux dans cette réforme et dont il faut parler.

1. La question de la mobilité au sein de la HES-SO

La question de la mobilité intersites est un élément qui donne bien le ton du caractère novateur et moderne que cette réforme engendre et qui correspond à ce vent de dynamisme et d'ouverture vers le futur qui souffle sur le monde HES. L'angle de vision est ici porté sur l'espace HES-SO, soit cet espace regroupant aujourd'hui 7 cantons (les 6 romands complétés par Berne), réunissant près de 15'000 étudiants et constituant, sous ces éléments, la plus grande HES de Suisse. Cette réflexion provient d'une question : le maintien de quatre sites pour le travail social en Suisse romande n'est-il pas une aberration ? N'y a-t-il pas une dispersion des énergies ? Pourquoi ne pas avoir choisi de consacrer un campus pour le travail social ? Des éléments de réponse fort éclairants sont apportés par Joseph COQUOZ :

JC : S'il n'y avait qu'une seule école de Travail Social qui rassemblait 1500 étudiants et tous les enseignants, je ne suis pas vraiment sûr qu'on y gagnerait beaucoup. Je pense qu'il y a un nombre minimum d'étudiants qu'il faut avoir. Une école avec 50 étudiants, c'est pas une Haute Ecole, il faut le dire tout de suite. Il y a un minimum et je pense que ce minimum, les écoles de travail social l'ont atteint. Il y a pas une école où il y a moins de 300 étudiants. [...] Il y a une sorte de nourrissage commun qui fait que, et c'est pour ça que moi je suis favorable à 4 sites, il y a de la créativité différente dans les 4 lieux. Et cette créativité différente dans les 4 lieux pour autant, bien sûr, qu'on coordonne et qu'on fasse pas n'importe quoi - mais dans ce sens là, le travail social je pense qu'on a très très bien réussi notre opération - cette créativité ça offre des choses de même niveau, mais différentes. Et c'est ça une Haute Ecole. Ça veut dire que le Valais par exemple, le Travail Social en Valais, ce n'est pas le travail social en ville de Genève ! [...] Même les institutions éducatives, si on allait les observer de très très près dans la manière dont on travaille [...], je suis sûr qu'il y a des différences sensibles, entre Saint-Hubert et une institution de même type, disons ayant le même type de population à Genève ! Et cette différence qui a toute sa légitimité pour moi elle est mieux préservée en ayant des formations dispersées et qui permettent aussi à ces écoles dispersées d'avoir des prestations, d'être dans des collaborations avec des institutions [...] qui alimentent pour tous ! Ça veut dire que le Genevois, avec le système qu'on a actuellement, le Genevois peut aller suivre des cours à Sion. Aucun problème ! Le Sédunois peut aller suivre des cours à Fribourg tout en restant inscrit en Valais. Et cette structure qui permet...ça donne

aux étudiants un maximum de richesses comme si c'était un grand centre, tout en préservant des créativités qui sont des créativités locales, et donc des produits différenciés, un peu typés ! Ca a pas le même goût partout ! Et c'est mieux ! Alors évidemment ça a 2-3 désavantages : [...] un des inconvénients, les étudiants dans la HES, je pense et ça ça doit être un message qui doit passer auprès des collégiens, c'est des gens qui devront circuler. (E1 page 9)

A notre sens, une des clés des formations en travail social en Suisse romande réside dans cet énorme potentiel qui consiste à avoir des spécificités de formation liées à des espaces géographiques et sociaux différents. Les étudiants en travail social niveau HES perçoivent déjà cette richesse lors du module OASIS (Offre d'Approfondissement et de Spécialisation Intersites) puisqu'ils sont amenés, dans le cadre de la formation *bachelor*, à réaliser au moins un module dans un site différent de leur site d'accueil. Cela favorise les contacts entre étudiants d'horizons divers et oblige les étudiants à s'immerger dans des espaces nouveaux. Pour autant, cette possibilité est souvent perçue, du point de vue de l'étudiant, comme contraignante, pour une raison somme toute relativement futile mais pourtant déterminante: les étudiants rechignent souvent, pour des questions logistiques, à s'expatrier de leur canton pour un temps. Pour soutenir cette mobilité, il faut dégager des moyens qui aident les étudiants à la mobilité (déplacements, logements) ce que confirme Joseph COQUOZ : *« Alors comment la HES peut-elle aider cette circulation ? On a réussi à obtenir un fond de Frs 200'000.- pour la santé et le travail social pour soutenir l'aide aux étudiants. On peut peut-être encore accroître les efforts dans ce sens là »* (E1 page 9)

Des signes encourageants sont donnés par la HES-SO pour faire entrer dans les esprits cette idée que la HES-SO est un seul campus jalonné de sites spécialisés : l'aide à la mobilité en est une, mais il faut poursuivre : favoriser les contacts entre les professeurs en les encourageant eux aussi à s'imprégner de culture estudiantine différente en favorisant les enseignements hors des sites dans lesquels ils sont prévus, informer mieux et plus rapidement les étudiants sur la réalité uniforme mais plurielle de la HES-SO. Parmi d'autres efforts louables à cet effet, il faut souligner l'uniformisation de la nomenclature HES-SO dans les écoles de travail social, qui a supplanté – définitivement faut-il l'espérer- en 2006-2007 les appellations cantonales EESP, IES, CFPS et HEF-TS ; c'est un petit signe, mais il est révélateur. La mise en place d'une interface informatique de plus en plus performante et de plus en plus lisible participe aussi de cette idée de campus, tout comme le e-learning. Bref, la HES-SO se profile de plus en plus comme un immense réseau d'échanges : échanges de compétences, échanges d'informations, échanges d'étudiants, échanges de professeurs, etc. Si les sites restent dans les cantons, c'est pour mieux s'ancrer dans les réalités pratiques des terrains, non pas pour rester rigidifiés dans des structures défavorables aux échanges en tout genre.

2. Les relations Universités – HES dans le domaine du travail social

« Il n'y a pas de mobilité si un étudiant va du site HES de Sion à celui de Genève par exemple !! Il y a plus de mobilité si un étudiant va de l'EESP à l'Uni de Lausanne ! » (EN 1 page 10). Cette assertion sous forme de boutade de Joseph COQUOZ corrobore impeccablement les propos des paragraphes ci-dessus, mais donne également une appréciation des relations entre Universités et HES. Il faut bien le dire, les relations universités – HES sont pour le moins tendues, pour la bonne et simple raison qu'il y a aujourd'hui un acteur supplémentaire (les HES) sur un marché occupé jusque là uniquement par les Universités et les EPF²² et que cela y introduit donc des données nouvelles. Joseph COQUOZ insiste sur quelques repères qui jalonnent ces relations :

Quand les HES ont été créées, alors je parle pas des HES, de la HES-SO et des filières donc des ingénieurs parce que là je connais moins, mais domaine santé-travail social, les universités ont regardé cette chose avec une relative condescendance parce que... « ces petits-là, on va les voir arriver ! »... Et puis, cette condescendance s'est un peu transformée depuis pour diverses raisons : d'abord parce que il y a un certain nombre de gens qui étaient diplômés, maîtres assistants dans les universités qui ont été engagés dans les HES. Donc il y a une partie des compétences des Unis qui ont été accaparées par les HES parce qu'on avait besoin d'engager des gens [...]. Donc eux ils commencent à voir les HES comme une vraie concurrence. Quand on regarde les effectifs d'étudiants, dans la longueur, les effectifs des étudiants ont nettement crû dans les HES par rapport aux effectifs dans les universités. Donc l'attractivité des HES par rapport aux Unis est assez forte. Et puis troisième souci pour eux [...], les HES sont aussi des institutions qui vont solliciter des moyens, notamment le fonds national, sur lesquels ils étaient jusqu'à maintenant à peu près tout seul ! Donc il y a des éléments clairs de concurrence. (E1 page 10)

Acteur fort dérangeant donc pour les Universités, mais avec lesquelles il faut pourtant composer. La venue des HES pousse les Universités à revoir leurs stratégies, à jouer aussi le jeu de la concurrence afin de ne pas voir leurs effectifs étudiants se réduire au risque de mettre en péril l'existence de certaines. Sans être au fait de l'histoire des universités, il semblerait que celles-ci soient également en proie à de nouveaux défis : suppression de certaines filières dans les universités, regroupement de certaines facultés dans un site, spécialisation de certaines universités ; bref, les universités commencent-elles aussi à penser en réseau. Faut-il y voir un lien avec la montée en puissance des HES ? Sans aucun doute. Il y a quand même des terrains sur lesquels les Hautes Ecoles en tout genre devront bien s'accorder : celle de la reconnaissance des titres universitaires par les HES et vice versa, les possibilités de naviguer entre universités et HES pour établir un parcours de formation, la création de passerelles au besoin. Signe de ce rapprochement : le Protocole d'accord tout récemment signé entre la CUSO (Conférence Universitaire de Suisse

²² En 2006, 114961 étudiants sont comptés dans les 10 Universités suisses et les 2 Ecoles Polytechniques, contre 47159 dans les HES. Il y a donc 29% des étudiants en formation tertiaire qui fréquentent les HES, contre 71 dans les Unis – EPF. <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/15/06/key/ind1.Document.89850.xls> (Pages consultées en novembre 2006)

Occidentale regroupant les Unis de Genève, Lausanne, Fribourg et Neuchâtel) L'EPFL et la HES-SO²³ et qui donne un message positif quant à la perméabilité HES – Universités – EPF. Cette coexistence amène forcément les Universités et les HES à réfléchir sur leurs domaines de compétences et sur les filières à conserver ou à rayer de leurs offres. Dans cette nouvelle organisation de la formation tertiaire du travail social, il faudra certainement se demander si la Chaire de Travail Social à Fribourg conserve encore sa raison d'être. Quel étudiant choisira le Travail Social en université, alors que les HES offrent aujourd'hui des formations *bachelor* et *master* tout aussi complètes, qui présentent de surcroît l'avantage d'y inclure des expériences sur le terrain déjà approfondies ? La Chaire de Travail Social n'est peut-être pas la seule sous le feu des projecteurs : certaines branches des sciences sociales dans les Universités (Lausanne et Genève) pourraient bien également se trouver dans l'œil du cyclone. On pourra toujours arguer que l'Université offre des formations plus théoriques et qu'elles conservent ainsi leur raison d'être. Face à l'amélioration constante du niveau de formation en HES et à l'augmentation des exigences en matière de connaissance théorique, il n'est pas du tout certain que cet argument tienne la rampe encore longtemps. Dans tous les cas, il y aura encore et à coup sûr des grincements de dents.

3. Le système à trois niveaux sous l'œil de la critique

Observons maintenant plus en détail la nouvelle réorganisation interne de la formation en travail social sous l'angle des trois niveaux HES – ES – CFC en la questionnant sous divers angles de vue : tous les niveaux sont-ils utiles et répondent-ils à un besoin ? Quelles conséquences découlent de cette nouvelle organisation ?

a. La légitimité des écoles supérieures

Première interrogation, le niveau supérieur type ES est-il toujours nécessaire dans un système où les HES ont déjà un mandat de formation niveau tertiaire ? Il est intéressant de constater que les deux témoins interrogés ont à ce sujet des grilles d'analyse différentes : elles sont relativement éloignées pour ne pas dire contraires au sujet des filières d'éducation sociale ; elles sont en revanche relativement proches lorsqu'il s'agit de la filière MSP. Nous mettons ici en miroir les avis de Joseph COQUOZ et de Michel KAESER :

²³ HES-SO – EPFL – CUSO. Protocole d'accord relatif à la reconnaissance réciproque des études et des titres et à la réglementation cadre de l'accès d'étudiant-e-s et de diplômé-e-s d'une haute école à l'autre.

Joseph COQUOZ (E1 pages 13 et 15)

Le mandat OFFT fait apparaître très clairement que sur l'ensemble du territoire suisse, dans le domaine de l'éducation (parce que ça concerne l'éducation. Dans le domaine assistant-social, on n'a pas de CFC, ni d'école supérieure. L'animation, c'est encore pas certain [...], donc ça concerne l'éducation où il y a ces trois niveaux), ce qui ressort très clairement de l'enquête qui a été effectuée, c'est que pour les milieux professionnels, il existe deux fonctions possibles dans les institutions : une fonction qu'on pourrait dire qui correspond au niveau CFC, qui est soutien, accompagnement ; et puis une deuxième fonction qui est une fonction d'éducation sociale. Et pour exercer cette fonction d'éducation sociale, les employeurs ne vont pas faire de distinction entre ceux qui ont niveau HES et ceux qui ont un niveau ES. Et à mon sens, je trouve tout à fait juste que s'ils font pas de distinction sur cette fonction, ils les paient de la même manière. [...] Mais ça pose une question au système de formation, c'est que s'il existe une seule fonction, qui est la fonction d'éducation sociale, pourquoi y aurait-il deux niveaux de formation ? Aucune justification ! Donc il y en a un de trop, qui est le niveau ES, c'est évident ?

Pour moi, la formation d'éducation sociale au niveau ES n'a pas de sens. A terme ça doit disparaître, c'est ma conviction.

Michel KAESER (E2 page 7)

Ce qu'on a vécu est très parlant : [...] Les HES partant rapidement comme ça n'ont pas vu que derrière, un gros volume de formation qu'ils assuraient eux, allait disparaître du niveau HES [...]; et ce gros volume, il risque de partir peut-être sur les ES. Il faut savoir qu'il n'y a pas besoin de maturité professionnelle pour partir sur une ES ; le temps de formation d'une ES est plus court. Derrière ça, les CFC étaient mal vus aussi, mal perçus. [...] Alors on a eu des dialogues assez particuliers : le type, finalement : « l'unique formation sociale qui peut exister ne peut être que celle offerte par une HES ! » Ca, on l'a entendu à une certaine époque. La, j'ai toujours esquissé un sourire à cette phrase là... Au moment où on rejoint une colonne organisée, on met les pieds dans un système structuré, qui n'évitera pas les niveaux qui sont fixés par la loi à un moment donné.

D'un point de vue de l'éducation sociale, Joseph COQUOZ estime que le niveau ES est superflu, en le justifiant par l'utilisation des éducateurs sociaux dans les institutions. Pour ce véritable acteur de poids de la formation en travail social, ce serait donc les besoins du terrain qui détermineraient la légitimité de l'existence des étages de la formation. Pour Michel KAESER, le fait d'avoir passé sous la coupe de l'OFFT donne au travail social le devoir de respecter les niveaux hiérarchiques propres à toute filière : comme chez les ingénieurs pour lesquels il existe par exemple le mécanicien CFC, l'ingénieur ETS et l'ingénieur HES / EPF, on trouverait par analogie l'existence de trois types de travailleurs sociaux : les travailleurs sociaux avec CFC, les travailleurs sociaux ES et les travailleurs sociaux HES, selon trois types de compétences et de responsabilité de degré différent²⁴. Sur ce point, nos deux témoins ont des analyses franchement opposées.

Nous verrons dans la troisième partie de l'analyse que Michel KAESER emploie, dans son institution, les trois degrés différents et que chaque niveau correspond à des compétences diverses qu'il peut justifier. Il importe également de souligner que Michel KAESER occupe le poste de président de l'ARPIH, qui forme des éducateurs sociaux de niveau ES. Il serait donc bien malvenu de défendre toute autre position que celle qui est la sienne.

Les avis se rejoignent cependant au niveau des travailleurs sociaux MSP (maîtres socioprofessionnels), qui ne reçoivent pas de formation de type HES, mais qui obtiennent des diplômes avec des titres ES.

Joseph COQUOZ (E1 plage 14)

JC : On peut pas penser que dans le travail social on puisse avoir des gens seulement qui sortent de chez papa-maman, de l'école, de la maturité et qui rentrent dans le travail social, puis qui vont s'occuper des gens paumés, et des gens qui sont des working-poors. En gros, il y a pas besoin d'être un grand sociologue et les travaux des sociologues sont tout à fait clair là-dessus : c'est des travailleurs sociaux qui auront leurs préjugés de classe et qui auront beaucoup de peine à travailler avec ces populations. Donc dans le travail social, il est très intéressant qu'il y ait des gens qui proviennent de ces milieux et dans ce sens-là, toutes les personnes qui ont fait un CFC dans un métier quelconque, qui sont souvent d'ailleurs des gens de 2^{ème} génération d'étranger, ça c'est des gens très intéressants. Et ces gens là ne pouvaient plus rentrer directement dans les HES et ce sont ces gens-là qui vont dans les formations ES. [...] Donc pour moi, il n'y a rien qui justifie les écoles supérieures, si ce n'est la réponse à cette particularité du travail social que l'OFFT a une peine infinie à comprendre, c'est que nous avons intérêt dans nos métiers à ce qu'il y ait des gens qui viennent des autres métiers. [...] Il y aura donc de la place pour tout le monde, pour les MSP. Pour l'éducation sociale, alors moi je pense, c'est totalement des doublons.

Michel KAESER (E2 plage 12)

FR : Aujourd'hui les MSP n'accèdent pas au niveau HES. Donc ils restent au niveau ES. A votre avis, c'est justifié ?

MK : Moi je le vois de manière assez justifiée, oui. Oui tout à fait. Je pense que au moment où il faudrait un niveau d'ingénierie dans le domaine des MSP, alors c'est un éducateur social de niveau HES qui va prendre la chose. C'est pas gênant. Il faut voir que le MSP, son champ de compétences il est dans un atelier avec un double...une double vision : un encadrement mais vraiment dans l'agir autonome de la personne handicapée dans une place de travail (dans le cadre d'une formation en atelier voire même peut-être occupationnel... mais ça se discute au niveau occupationnel encore hein ! Je verrais plutôt l'éducateur social pour le niveau occupationnel) et puis le deuxième pan du métier, c'est la gestion d'un atelier avec une forme de production, de chiffre d'affaire, une forme de... Donc quelque part ces 2 cibles-là, elles correspondent bien à une formation ES, à mon sens : Et c'est pas anodin si le MSP est pas dans le cadre d'une HES. C'est bien pour ça. [...] Ça n'empêche pas qu'un MSP qui est de formation ES doit pouvoir, avec l'intelligence collective qui va se développer dans les années à venir, accéder à un post-grade HES, mais ça sera un post-grade d'éducateur social. Et c'est les HES qui devront offrir les passerelles nécessaires pour ça.

Les arguments de l'un et de l'autre sont à notre sens tout à fait pertinents. Ils ont un sens par rapport à la question des compétences, question que nous aborderons plus tard. Un MSP et un éducateur ne développent pas le même type de compétences et ne sont pas destinés au même type d'intervention. Il semble admis que le travailleur social de niveau HES doit apprendre à gérer des situations plus complexes et qu'il se destine à l'« ingénierie du social »²⁵. Le maître socioprofessionnel est appelé à un accompagnement social beaucoup

²⁴ La tripartition « agir encadré – agir autonome – agir expert », nous y reviendrons plus loin.

²⁵ La question de la nomenclature des professions est par ailleurs révélatrice de cette transition que vit le travail social, et il vaut la peine de s'y arrêter en quelques mots. Sans en trouver quelconque mention dans la littérature, on entend souvent parler des étudiants HES en travail social comme les futurs « ingénieurs du social » ; quant à la transformation du titre « éducateur spécialisé », titre porté durant des décennies par des générations de travailleurs sociaux en « éducateur social » elle témoigne peut-être de la volonté de rompre avec le passé. Il existe donc une quantité de dénomination différente qui rendent tout novice

plus pragmatique et, selon les témoins, moins centré sur des réflexions approfondies et complexes sur le travail social en général. Cela n'induit aucun jugement de valeur à propos des différents niveaux, mais les champs d'application sont simplement différents. Il faut donc retenir l'idée que le maintien des MSP dans un système non HES trouve une légitimité aux yeux des deux personnes interrogées.

Ceci dit, les différences d'opinions entre Joseph COQUOZ et Michel KAESER laissent penser qu'il existe des tensions entre les différents niveaux et que chacun tente de conserver, au plus près de ses opinions, certaines prérogatives.

b. La légitimité du CFC en travail social

C'est le point à coup sûr le plus controversé de la réforme des formations en travail social, en tout cas en ce qui concerne les étudiants HES et même leurs professeurs, car la mise en place du CFC en travail social sous l'appellation « assistant socio-éducatif /assistante socio-éducative » demeure truffée d'inconnues à leurs yeux. Il faut dire d'emblée que pour les deux témoins interrogés, la mise en place des degrés ne fait l'ombre d'aucune remise en question. Comme le dit Michel KAESER, « *Les HES qui luttent encore contre les CFC et les niveaux ES sont déjà du passé ! La mutation est inéluctable* » (E 2 page 14). Il est vrai que le travail social a pendant très longtemps échappé à ce système vertical CFC – ES – HES. Et il paraît presque naturel chez les travailleurs sociaux qu'il ne peut pas en être autrement, que toute réflexion et modification du système ne peut être que néfaste au travail social. Les résistances sont compréhensibles car les mutations ne se font jamais sans douleur, mais sont-elles raisonnables et surtout fondées ?

La crainte la plus souvent évoquée par les étudiants est de voir le marché du travail inondé de travailleurs sociaux dans un monde professionnel qui n'est pas extensible à souhait. Le marché serait donc vite saturé, d'autant que les CFC connaissent un succès retentissant ! Ainsi dans le canton de Vaud, 12 classes de CFC en assistant socio-éducatifs ont été ouvertes au début de l'année 2006 – 2007, alors que 4 seulement étaient prévues à la base²⁶. De plus, le nombre d'étudiants HES en travail social est lui aussi et comme nous l'avons vu plus haut en constante augmentation. L'argument qui prime donc aujourd'hui chez les travailleurs sociaux est que cette réforme annoncée comme un formidable outil à l'usage du travail social aurait comme première conséquence de produire des chômeurs à la pelle. Michel KAESER donne l'explication suivante :

en la matière complètement largué : éducateur social HES, éducateur social ES, éducateur ESTS (l'ancienne génération), maître socioprofessionnels ES. Sans parler des éducateurs/trices de la petite enfance, sur lesquelles nous ne nous attarderons pas dans ce mémoire faute de temps, et des assistants/es socio-éducatif/ves type CFC qui vont bientôt constituer une nouvelle catégorie de travailleurs sociaux. Cette absence d'uniformisation est compréhensible dans cet espace de transition. Il faut espérer que la cohérence du système pourra se retrouver aussi dans les titres décernés, ce qui faciliterait grandement la compréhension du système pour bon nombre de personnes.

Michel KAESER (MK) : Si vous prenez le modèle standard, ou économique ou technique, vous avez pas, dans une industrie mécanique, 200 ingénieurs, 40 techniciens et 2 CFC. C'est le contraire ! Alors le monde social va arriver là.

FR : Mais les effectifs HES aujourd'hui ne font qu'augmenter !

JC : Oui, c'est normal. C'est normal. [...] Mais ça va s'inverser, et vous verrez à une vitesse grand V. Regardez l'émergence des CFC, c'est affolant ! [...] Après c'est le terrain qui dira : pour ce niveau-la je prends ES, pour ce niveau-là je prends HES, pour ce niveau-là je prends CFC. (E2 page 8)

Michel KAESER laisse entrevoir que les proportions vont se réguler en fonction des demandes et se hiérarchiser à la façon d'une pyramide : base large et sommet en pointe, à la façon des métiers du technique par exemple. Il nous est difficile de corroborer ces propos et nous renonçons par prudence à nous lancer dans des prédictions dangereuses. Un élément important se doit cependant d'être relevé. Une certaine tendance, perceptible chez les travailleurs sociaux, consiste à refuser l'innovation –peut-être parce que celle-ci n'est pas comprise – et à faire des CFC les fossoyeurs d'un système qui finalement les arrangeait bien. Les travailleurs sociaux de formation tertiaire, lorsqu'ils craignent pour leur poste de travail, oublient que leurs champs d'intervention seront complètement différents des champs d'intervention d'un CFC ou même d'un ES. Pour obtenir une place de travail, un HES devra faire la preuve de compétences de niveau supérieur, d'une grande capacité à tisser des liens avec les réseaux en tout genre, à apporter des innovations, à créer et non seulement à exécuter. Le travailleur social de type HES devra donc se positionner comme un ingénieur du travail social. Finalement, cette appellation revêt tout son sens ! Les travailleurs sociaux qui rentrent en HES sont-ils bien conscients de ces enjeux ? Mesurent-ils toujours bien les efforts à produire et les opportunités à créer pour occuper le marché du travail social ? Nous l'espérons très sincèrement, mais les craintes et les plaintes à l'égard de la réforme émanant d'une certaine fraction de travailleurs sociaux nous permettent d'en douter.

A notre sens donc, la création des CFC en travail social ne vient en rien menacer la cohésion du travail social ; elle contribue à donner de l'épaisseur à ce domaine professionnel. Cela implique il est vrai une renégociation en profondeur ainsi que la mise en place de programmes d'études où des compétences propres à chaque niveau demandent d'être précisées. Les employeurs ont eux aussi un grand rôle à jouer et une responsabilité à endosser, nous y reviendrons plus bas, en maintenant une politique d'embauche où chaque niveau devrait être représenté. Dans ce sens, il importe que les employeurs soient informés le mieux possible de ce tournant que les formations en travail social sont en train de vivre. Et c'est peut-être là qu'il faudrait encore produire certains efforts.

²⁶ Voir à ce sujet EN 2 page 6.

4. La question de la reconnaissance des diplômes non-HES et des formations annexes

Dernier axe que nous abordons dans cette deuxième partie de l'analyse, la question des diplômes délivrés avant la mise en route de la réforme ainsi que les diplômes et autres brevets qui échappent à la verticalité du nouveau système de formation.

Premièrement, qu'advient-il des travailleurs sociaux qui ont obtenu des diplômes de type ESTS ? Ont-ils droits à une reconnaissance HES ? Devront-ils faire des compléments de formation pour porter un titre HES ? La question mérite d'être posée et s'inscrit dans un processus qui est loin d'être propre au travail social. On trouve aujourd'hui les mêmes débats dans les universités et les écoles polytechniques qui doivent réfléchir à la valeur de leurs anciens titres (licences, maîtrises, doctorat) face aux nouveaux standards définis par Bologne. De façon globale, il semble acquis que tous les travailleurs sociaux qui ont reçu un diplôme ESTS reconnu par la CDIP reçoivent un titre HES. Joseph COQUOZ confirme :

JC : Tous ceux qui sont diplômés du CFPS valaisan ou de l'EESP reçoivent une équivalence HES, EPE et MSP compris. (E1 page 18)

Voilà pour la théorie. Nous avons cependant mis le doigt sur deux aspects qui laissent penser que les reconnaissances ne seront pas aussi simples. D'une part, tous les diplômés ESTS ne recevront pas automatiquement cette reconnaissance. Ceux qui ont obtenu des diplômes ESTS dans les écoles reconnues aujourd'hui HES ne devraient pas connaître de problèmes ; en revanche, il existe des travailleurs sociaux porteurs de diplômes ESTS reconnus par la CDIP et provenant d'autres écoles et qui n'obtiennent pas directement le titre HES !

JC : [...] Les gens qui sont sortis de la Branche [Ecole supérieure en travail social qui délivrait des diplômes ESTS mais qui n'a pas obtenu le label HES], qui se sont vus reconnaître un titre identique à celui de l'EESP, de l'IES, de l'Ecole de Fribourg ou de Sion, n'auront pas d'équivalence HES. Par contre ceux qui sortent d'ESTS et en particulier avec les titres EPE, MSP et éducateur social [...] passeront [à une équivalence HES]. Bien sûr ! Je connais des tas de gens qui.... Il y a une lettre de Ursula REYNOLD de l'OFFT qui va dans ce sens donc, c'est clair ! Ils reçoivent une équivalence HES. (E1 page 19)

D'autre part, il semblerait que certains diplômes ESTS, même provenant des écoles qui ont obtenu l'appellation HES n'obtiennent pas le niveau HES. Michel KAESER, lors de notre entretien, en a témoigné, preuve à l'appui. Difficile de savoir si ce cas relève d'une exception où s'il est généralisé.

Il semble bien que ce genre de problèmes de reconnaissance soit inhérent à tout type de réforme de formation et qu'il n'y ait guère lieu de s'en inquiéter. Il est de la responsabilité des écoles de mettre en place des systèmes de passerelles performantes qui puissent permettre de faire reconnaître des titres moyennant des compléments de formation s'il le faut. Ce qui est plus préoccupant en revanche, c'est le type de relations que les travailleurs sociaux de formations différentes vont entretenir sur les terrains. Quels seront les rapports entre les nouveaux travailleurs sociaux HES et les anciens ESTS ? Et entre les travailleurs sociaux HES et les travailleurs sociaux formés au niveau Ecole Supérieure ? Y aura-t-il des frottements sur les terrains au niveau des compétences et de la reconnaissance du travail de chacun ? Y aura-t-il des jalousies de la part des ESTS envers les HES ? Il semble encore une fois que n'ayons pas suffisamment de recul pour donner des réponses à ces questions. Nul doute que les employeurs devront déterminer des politiques claires vis-à-vis de leurs travailleurs sociaux aux profils divers, afin d'éviter là aussi des frottements. Ces éléments seront approfondis un peu plus loin, dans la troisième partie de l'analyse.

Se pose deuxièmement la question des brevets et diplômes en travail social en tout genre, dont la diversité pose de sérieux problèmes de reconnaissance. Là aussi, les avis des deux témoins sont contradictoires :

J. COQUOZ (E1 page 23)

Il suffit qu'un groupe puisse faire du lobbying suffisamment fort pour obtenir qu'on crée un brevet sur ci, mais sans qu'on ait pensé si ce brevet... attendez-voir la formation de celui-ci, et celle-ci, attendez la différence elle est pas très grande, pourquoi on en ferait pas un seul ? non non... il y a rien ! rien ! C'est des cases étanches...

Michel KAESER (E2 page 10)

MK : Parce que c'est pas tout. La colonne OFFT, la Loi sur la Formation Professionnelle, il y a pas seulement le CFC, l'ES et la HES, qui sort on est d'accord mais [...] il y a encore autre chose ! Il y a encore des brevets fédéraux, des maîtrises fédérales, enfin des diplômes fédéral supérieur etc,
 FR : Et là il y a un sacré foutoir en tout cas, à mon avis. Il y a une foison de différentes choses qui devraient plus exister ! Ou pas ?
 MK : Mais c'est totalement prévu dans la Loi sur la Formation professionnelle ! Ils sont là ces niveaux ! Ils correspondent simplement à des cursus de formation différente. [...]
 FR : Vous trouvez pas que ça fait beaucoup ?
 MK : Oui ça fait beaucoup, bien sûr que ça fait beaucoup ! Mais est-ce qu'on oblige le citoyen helvétique à une seule filière de formation dans le monde du social alors qu'il a x possibilités de...
 FR : oui mais là on est presque dans l'extrême inverse ! Avant c'était monolithique, maintenant c'est...
 MK : mais bien sûr, c'est trop maillé de tous les côtés et... oui oui alors absolument ! Mais est-ce que le monde du social échappera à ça ?

D'une certaine façon, les arguments des deux témoins s'ils sont replacés dans leur contexte et si l'on tient compte de leurs positions professionnelles respectives, sont encore une fois compréhensibles. La question reste cependant de savoir quelles conséquences ce

foisonnement aura pour les terrains. Les employeurs ont déjà beaucoup à fournir pour comprendre comment ces nouvelles formations se combinent au sein de la structure verticale CFC – ES – HES. On peut imaginer leurs interrogations et peut-être même leur perplexité de recevoir encore des offres d'emploi qui mentionnent des diplômes qui échappent à cet étagement ! Comment vérifier les compétences développées dans ces formations annexes ? Comment être sûr de leur valeur ? Dans cette opposition d'arguments apparaît encore l'enjeu sous-jacent dont il a déjà été question plus haut : le rôle des associations professionnelles. Celles-ci ont une voix importante à faire jouer dans la formation de type professionnel. Et il semble que les écoles n'aient guère d'autres choix que d'en tenir compte.

Cette deuxième partie de l'analyse met en exergue les enjeux centraux de la réforme du point de vue de l'intérieur, des tensions qui s'y trament entre les différents degrés, des efforts qu'il faut produire pour passer le cap. Nous avons tenté de mettre en lumière les points qui semblent aujourd'hui poser le plus de problèmes, tout en sachant que les défis sont d'une grande complexité et que nous manquons actuellement de recul pour tirer des conclusions péremptoires. Les propos de Michel KAESER, reprenant Marc-André BERCLAZ, le directeur de la HES-SO illustrent la complexité pour ne pas dire le marasme dans lequel se trouve la formation de niveau tertiaire aujourd'hui :

MK : On est encore dans une zone de flou ! Je discutais avec Marc-André BERCLAZ, encore récemment qui me disait : « C'est clair que dans les processus d'admission, sur... on est encore dans des zones transitoires ! On navigue entre Bologne, le master, le bachelor, on sait plus très bien où on en est ». J'aime bien d'ailleurs l'image de Berclaz qui nous posait un transparent sur la table avec le réseau de métro londonien et qui disait : « Vous êtes ici ! » avec un point rouge au milieu et tout ce qu'il faut en tout cas pour se perdre à coup sûr ! (E2 page 9)

Nous verrons dans la troisième partie de cette analyse que les enjeux de cette réforme qui sont directement liés aux terrains ne simplifient le problème en aucune façon.

C. *Les aspects liés au terrain*

Des travailleurs sociaux en formation à ceux qui travaillent depuis des années sur les terrains, des professeurs des écoles à leur direction ainsi qu'aux organismes en tout genre qui composent le paysage suisse des terrains professionnels, rares sont ceux qui ne se questionnent pas sur les liens entre cette réforme et ses conséquences sur les terrains. Peu cependant sont capables de dire avec plus de précision la force de cet impact. Quels sont les avantages et les inconvénients pour les terrains ? Qui sera touché plus directement ? Quels sont les risques ? Cette troisième et dernière partie se propose d'esquisser quelques éléments de réponse.

Il faut d'emblée préciser deux dispositions : d'une part, les terrains ne doivent pas être considérés comme un monolithe, mais comme un ensemble de domaines divers sur lesquels les conséquences de la réforme ne sont pas univoques : ainsi, les nouvelles données dans la formation professionnelle des travailleurs sociaux ne produiront à coup sûr pas les mêmes effets selon que l'on se place dans le monde des institutions prenant en charge le handicap, dans le monde des institutions pour jeunes délinquants, dans l'animation socioculturelle ou dans le service social ! Chaque type de terrain composera différemment avec les effets de cette réforme en fonction de ses spécificités. Dans cette perspective, il serait erroné de croire que les éléments d'analyse de cette partie sont valables pour l'ensemble du travail social, ceci d'autant plus que la réforme bat son plein et que nous manquons de recul pour en tirer des conclusions péremptoires. Il s'agit donc moins de faire le tour de la question, du point de vue des terrains, que d'esquisser quelques opinions qui sont apparues au cours de la recherche. De plus et il faut bien le dire, le projecteur est avant tout posé sur le domaine de l'éducation sociale, que nous connaissons mieux et qui est au centre de la cible de la réforme. Nos connaissances ne nous permettent pas de parler pour les domaines du service social, ni pour celui de l'animation socioculturelle.

D'autre part et cela vaut pour toute l'analyse restante, le lecteur gardera à l'esprit que les terrains doivent être considérés comme une médaille à deux faces, la première étant composée des employeurs (direction d'institutions, direction d'un service social, direction d'un organisme d'animation sociale, bref tous les organes responsables de l'engagement du personnel), la seconde étant composée des employés (travailleurs sociaux en tout genre). Il va de soi que la réforme n'a pas du tout les mêmes conséquences selon que l'on se trouve sur l'endroit ou sur l'envers de cette médaille. Cette double réalité constitue d'ailleurs la structure de l'analyse de cette dernière partie : une section sera consacrée aux conséquences de la réforme pour les employeurs, l'autre pour les employés.

Avant d'entrer dans le vif du sujet cependant, il faut tenter de répondre à une question qui nous semble importante : quelle est la nature des relations entre les terrains et les organismes de formation ?

1. *Organes de formation et terrains : quelles relations ?*

Il semble presque évident que les terrains et les écoles ne vont pas l'un sans l'autre, que leurs destins sont intimement liés, que les partenaires travaillent main dans la main. Cette vision n'est peut-être pas aussi idéale. Quelques éléments tirés de notre expérience d'étudiant à la HES-SO en travail social nous donnent des indications dans ce sens : lors de l'entretien d'admission par exemple, les terrains étaient représentés par la présence d'un expert ; tout au long de la formation, que cela soit à temps partiel, à plein temps ou en emploi, les terrains sont très présents (va-et-vient entre les différents lieux de stage / employeur et l'école, contrat tripartite entre l'étudiant, l'école et le lieu de pratique), ce qui est caractéristique des HES et qui se distancie du modèle universitaire où les terrains ne sont pas représentés. Mais la fréquence des rapports n'informe en rien sur la nature de ceux-ci : sont-ils bons ? Sont-ils tendus ? Les terrains ont-ils un quelconque droit de parole dans cette réforme ? Pour le savoir, interrogeons encore une fois nos témoins.

Joseph COQUOZ (E1 page 21)

FR : Au niveau des institutions finalement, des employeurs, qui sont... on a abordé au début de l'entretien en disant : « les employeurs sont encore peu partie prenante de cette réforme, etc. », comment est-ce qu'ils vont pouvoir intégrer ces changements ? Est-ce que déjà ils ont été consultés par exemple au niveau de la mise en place du système de formation [...] ?

JC : Alors c'est bien que vous posiez la question, car c'est un élément très très important. La Loi sur la Formation professionnelle qui régit les écoles, les niveaux CFC et ES indique très clairement [...] que ceux qui participent au pilotage des formations c'est les Associations professionnelles, qui se sont organisées au niveau suisse, c'est ce qu'on appelle les Ortra. Donc les employeurs, par l'intermédiaire de leurs organisations faîtières, sont donc consultés quand on fait des ordonnances, adoptent les plans d'études cadres, assurent une partie de la surveillance. Ils ont donc l'impression d'être partie prenante dans la formation qui est délivrée. La loi sur les HES ne donne aucune place aux milieux professionnels. Rien ! Ils ont pas leur mot à dire. [...]

FR : Mais alors ces organes comme l'Ortra n'ont aucun poids ?

JC : Pour les HES, aucun. Si nous étions bêtes, nous ferions rien avec eux. Bien évidemment on n'a pas intérêt ! D'abord ça serait totalement stupide. Il faut travailler avec eux. Et moi je milite personnellement pour qu'on signe une Convention avec l'Ortra nationale. Je milite auprès de la SASSA pour qu'on les associe à toutes les décisions que nous prenons, parce que ça sera ça qui réduira leurs réticences à notre égard.

Michel KAESER (E2 page 7)

Aujourd'hui toute la formation professionnelle est organisée autour des organismes du monde du travail, qui fait partie de l'article 1 de la Loi sur la Formation professionnelle, et qui eux admettent, valident des plans d'études cadres. Moralité : c'est plus l'école qui dicte comment on fait la pratique, c'est le terrain qui dicte aux écoles ce qu'elles doivent mettre en place pour répondre aux besoins des institutions. Et ça c'est un changement de paradigmes aussi.

Les propos des deux témoins se rejoignent pour ce qui est des échelons CFC et ES. A ces niveaux-là, les terrains sont très présents ; la teneur des propos n'est cependant pas tout à fait la même : pour Joseph COQUOZ, les terrains ont « l'impression » d'être partie prenante de la formation (le pouvoir de décision restant dans les mains de la formation-même) alors que pour Michel KAESER, ces mêmes terrains « dictent » ce qu'il faut faire aux écoles (le pouvoir est donc bien aux mains des terrains). Encore une fois, la ligne de fracture est nette entre les opinions d'un homme qui milite dans les hautes sphères de la HES et celles d'un homme issu de la formation professionnelle.

Pour le domaine des HES-mêmes, Joseph COQUOZ montre clairement la volonté de ces organes de formation supérieure de rester indépendants, ce qui d'ailleurs est prévu dans le dispositif législatif. Accorder une place dans la consultation aux Ortra ne s'apparente-il donc pas à une stratégie bien définie qui consiste à intégrer les associations professionnelles à titre consultatif, pour mieux les neutraliser ? Cette collaboration n'est-elle que de façade ou y a-t-il vraiment une prise en compte, au niveau HES, des avis des terrains ? Il est difficile de répondre clairement, mais cette question élève le débat à la problématique de l'indépendance des organismes de formation tertiaire vis-à-vis de leurs partenaires de type professionnel. Les EPF et les universités revendiquent une indépendance de la recherche, par exemple, qui devrait éviter que les résultats de telle ou telle étude soit biaisés pour mieux servir l'intérêt de toute personne ou organisme (privé ou public) qui serait à l'origine de la recherche. Cette indépendance est salubre à notre sens car la recherche s'accommode mal des rapports de mécénat. En est-il de même pour les formations HES ? Revenons à l'objectif des HES : celui-ci est bien de s'ancrer dans les terrains. Du coup, les contours de l'indépendance de ces HES sont peut-être plus flous. Jusqu'où les besoins des terrains doivent-ils être entendus en matière de formation ? Doivent-ils avoir leur mot à dire dans l'offre de la formation ? Jusqu'où les HES doivent-elles négocier avec les terrains dans les choix pédagogiques qu'elles opèrent ? A notre sens, il est extrêmement important que les HES, dans leur formation de base en travail social, jouent un rôle de tête de pont vers les terrains et rendent le paysage professionnel extrêmement lisible pour leurs étudiants ; il importe également qu'elles restent ouvertes aux interrogations issues des terrains. En revanche, il semble important voire primordial que les options prises par les formations HES en matière de plan d'études, d'offres de formation modulaire et de recherches conservent un certain degré d'autonomie par rapport au terrain, autonomie qui n'est pas l'enjeu principal pour les niveaux de formation CFC et ES par rapport aux terrains.

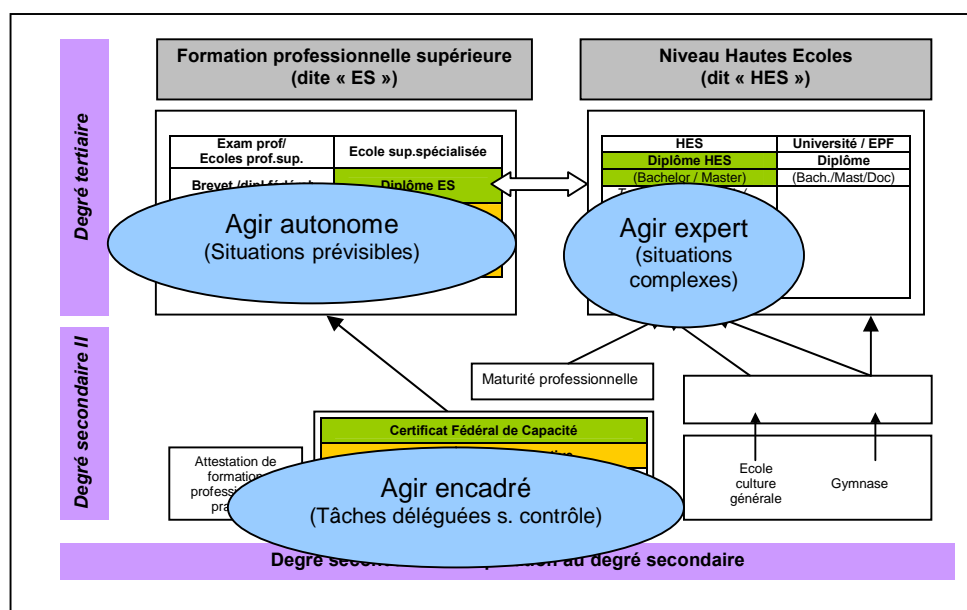
2. Conséquences pratiques pour les terrains : côté employeurs

Cette réforme des formations dans le domaine du travail social introduit une nouvelle composante pour les employeurs : un choix de plus en plus grand dans la diversité des travailleurs sociaux qu'ils auront la possibilité d'engager. Mais ce n'est là qu'un aspect des conséquences ; il y en a d'autres tout aussi porteuses de questionnement.

a. *La question des compétences*

Première conséquence, la question des compétences. En étirant du bas vers le haut l'offre de la formation, le monde du travail social se donne la possibilité de distribuer des compétences différentes à chaque niveau, compétences qui pourront être utilisées différemment sur les terrains. Comme le montre le schéma ci-dessous, chaque niveau développe son propre degré de compétence et de responsabilité.

Schéma 4 : Les formations sociales dans le système éducatif général et leur niveau de compétences
(Sources : BATORI et al., 2002, p.23).



Les dénominations « agir autonome », « agir expert » et « agir encadré » sont des dénominations qui semblent relativement pertinentes et qui sont utilisées ça et là dans la documentation de travail que nous avons trouvée. Trouvent-elles une correspondance sur les terrains ? Voici ce que dit Michel KAESER à ce propos :

Pour moi, le profil HES, c'est l'ingénierie du social ; c'est une personne qui a ces compétences-là et qui va mériter le salaire et le rôle et la fonction liés à ces compétences-

là. Chez nous ici par exemple au Repuis à Grandson, un éducateur qui suit un jeune au niveau ES, agir autonome, il va très bien ! Il va très bien... Par contre, un responsable de la socialisation, qui doit penser le dispositif de socialisation, qui doit penser la méthodologie à mettre en place et la faire évoluer en fonction de la problématique sociale qu'on rencontre et qui bouge tout le temps, celui-là il doit être HES. Si vous voulez dans mon propos, et c'est le petit clin d'œil à cette mutation, c'est qu'on va rejoindre à mon sens inévitablement des chiffres ou des ratios qui sont ceux qui existent dans le traditionnel ou dans la mécanique, le commercial. (E2, page 6)

Il semble donc, selon Michel KAESER, qu'il y ait une différenciation assez nette entre le niveau HES et le niveau ES en terme de compétences ; notre expérience professionnelle confirme ces propos : nous côtoyons régulièrement des travailleurs sociaux de différents niveaux dans le cadre de notre pratique actuelle ; or, nous constatons effectivement une certaine différence de niveau de compétences : le travailleur social de type HES est peut-être mieux armé en terme de connaissances théoriques, de capacité à faire des liens, de capacité d'abstraction et de réflexion. Mais il faut cependant préciser que cela dépend encore beaucoup d'un travailleur social à un autre. Si l'on revient à Michel KAESER, voyons quelle place ce dernier veut donner aux CFC. Là encore, les propos sont clairs, mais ils méritent d'être discutés.

FR : Alors vous en tant que directeur du Repuis, les CFC vous les employez comment ?
 MK : J'en mettrai trois chez moi, sur les 200 collègues. C'est les meilleurs actifs. Pas d'autres postes, mais dans le domaine de la formation des jeunes.
 FR : Oui mais dans le domaine du handicap alors ?
 MK : Alors j'ai envie de dire : demander à un directeur de séparer ces fonctions en respect de ces 3 paramètres ! Ces paramètres, ils sont venus, je les trouve pas si mal ; agir autonome, agir encadré, agir expert. Je les trouve pas si mal ! Encore une fois je prends l'exemple d'un EMS, le agir encadré : toutes les personnes qui [...] sont non-formées aujourd'hui dans les EMS, sont des personnes qui, avec un CFC, peuvent agir magnifiquement bien, peut-être même mieux ! Peut-être même mieux ! (E2 page 8)

Les propos de KAESER sont en contradiction avec ce qu'il proposait plus haut. Dans la deuxième partie de l'analyse, nous avons vu que le témoin expliquait que le nombre de gens formés devait être calqué sur un modèle pyramidal : beaucoup de CFC, moins d'ES et encore moins de HES. Or, sous prétexte que sa population est difficile et très spécialisée (jeunes en rupture), il n'est pas prêt à engager des CFC. « Faites ce que je dis, et non ce que je fais », comme dit la maxime populaire ? C'est une lecture possible des propos du témoin. Une autre lecture pourrait bien lui donner raison. Il semble effectivement difficilement concevable qu'un travailleur social de type CFC (jeune et peu armé au niveau théorique et pratique) puisse travailler avec une population avec laquelle un lien fort d'identification pourrait se développer, néfaste à la fois pour le client et pour le travailleur social. En bref donc, pas de travailleurs sociaux de type CFC dans le domaine des jeunes en rupture (pour

le Valais romand, on pourrait citer Saint-Raphaël, le Centre ORIPH, la Fontanelle, Don Bosco). Quel type d'institution voudrait donc bien employer des CFC ? Michel KAESER évoque les institutions pour personnes âgées (type EMS) et les institutions pour personnes en situation de handicap (pour le Valais Romand, on pense aux 4 grandes institutions valaisannes en charge du handicap à savoir l'Association éméra (cas psychiques moyens à lourds), la FOVAHM (cas mentaux léger à moyen), la Fondation Saint-Hubert (cas psychiques légers à moyen), et la Castalie (cas mentaux lourds). Sont-elles prêtes à engager des travailleurs sociaux de type CFC ? Notre recherche n'avait pas pour objectifs de répondre directement à cette question, mais nous savons que les discussions aujourd'hui dans les institutions sont relativement nourries quant aux futurs profils des collaborateurs. Seront-ils de types HES ? Les 3 niveaux vont-ils être utilisés ? Si oui, selon quelles proportions ? Les premières formations CFC en Valais ont débuté en 2005, ce qui veut dire que les premiers diplômés seront sur le marché du travail en 2008. Il faudrait voir, d'ici une dizaine d'années, quelles sont les proportions de chaque niveau employé dans les institutions. N'en demeure pas moins que ce triple étagement des niveaux de formation, auxquels correspondent trois niveaux de compétences distincts, pose plus de questions aux terrains qu'il n'en résout. C'est un point d'ailleurs de notre recherche qui pourrait à lui seul faire l'objet d'un mémoire de fin d'études.

b. Terrains et qualité du travail social

Ce qui pourrait bien décider les institutions demeure, comme toujours et personne ne s'étonnera, les contingences d'ordre économique. Et c'est là la deuxième conséquence de la réforme pour les terrains. Pour illustrer nos propos, prenons un exemple tout à fait fictif : imaginons qu'une structure pour personnes handicapées décide d'ouvrir une nouvelle structure de 15 lits dans le domaine du handicap adulte. Si cette structure s'ouvre dans les années 1990, il y a fort à parier que si 6 travailleurs sociaux doivent être engagés dans l'équipe de base, tous ne sont pas forcément formés, alors que ceux qui le sont ont peut-être des diplômes de type ESTS, ou des formations de type ES (formation continue par exemple). Parmi ces 6 travailleurs sociaux, le responsable d'équipe possède presque à coup sûr un diplôme en travail social. Quinze à vingt ans plus tard, soit en 2007, les possibilités d'engagement du personnel sont nettement plus diversifiées. Sur 6 travailleurs sociaux, trois pourraient être des assistants socioéducatifs qui sont placés sous la responsabilité de deux éducateurs spécialisés de type ES, eux-mêmes sous la responsabilité d'un éducateur HES. La direction de l'institution engage donc des personnes formées au niveau secondaire qui sont sous la responsabilité d'un chef d'équipe qui coordonne et vérifie leur travail. A la place d'engager six éducateurs de niveau tertiaire, elle économise de l'argent en engageant du

personnel moins qualifié, qui fonctionne très bien pour des tâches éducatives de base pour lesquelles il est d'ailleurs formé.

Quels sont les avantages et les inconvénients de ce système ? Faisons donc la critique de cet exemple un peu simpliste - mais pas si fictif - qui donne la mesure de ce que pourrait être le travail social de demain en institution. Pour l'institution, il est clair que la nouvelle donne est avantageuse car moins coûteuse. Il est un point qu'il faut cependant aborder : payer moins cher revient-il à baisser le niveau de prise en charge ? C'est là aussi une des craintes de certains travailleurs sociaux, pour qui la mise en place du CFC projette le domaine du travail social dans un risque de baisse de qualité qui, au final, pourrait se répercuter sur les bénéficiaires. Nous ne savons trop quoi penser de cet argument, car là aussi nous manquons de recul. Deux aspects peuvent cependant être soulignés.

D'une part, il n'y a aucun lien qui puisse être *a priori* tissé entre la mise en place des formations CFC et la baisse de la qualité. Ces personnes seront formées et si les travailleurs sociaux acceptent de jouer leur rôle de chefs d'équipe ou de superviseurs de ces employés, il ne devrait pas y avoir de problème majeur. Certains affirment que les actes de prise en charge et d'accompagnement doivent être réalisés par du personnel hautement qualifié, car ces mêmes gestes ne sont pas des actes anodins. Ils demandent une certaine capacité à contextualiser les actes de la vie quotidienne, à les mettre en perspective, à les interroger, ce qu'un employé relativement peu qualifié aurait peut-être de la peine à réaliser. La question ne se pose pas en ces termes à notre avis. L'employé titulaire d'un CFC possède une formation, de base certes, mais relativement bien élaborée. Il est donc capable de poser des actes éducatifs, tout autant que ce que l'éducateur spécialisé faisait par le passé. Une personne moins formée mais consciencieuse et respectueuse de son travail fait tout aussi bien son travail vis-à-vis du bénéficiaire qu'un ingénieur du social « hautement qualifié ». La question centrale est de savoir si à terme, le travailleur social HES aura encore vraiment un pied sur le terrain ou s'il aura eu, ne serait-ce que passagèrement dans sa carrière, un contact direct avec les bénéficiaires. A notre sens, il est primordial que la relation et le lien soit au centre de la prise en charge, pour tous les niveaux. Les éducateurs HES ne doivent pas uniquement devenir, depuis la sortie de l'école et jusqu'à leur retraite, des travailleurs déconnectés des réalités du terrain. Mais nul doute que les tâches des uns ne seront plus celles des autres, et il faudra sans doute s'en accommoder.

D'autre part, la question de la qualité ne se réduit pas uniquement au diplôme, mais également à l'expérience personnelle et à l'âge du collaborateur. D'ici les années 2030 et si la réforme va jusqu'au bout, il existera sur le terrain des travailleurs sociaux de type CFC qui auront vingt ans d'expérience et des travailleurs sociaux frais émoulus des écoles supérieures type HES. A coup sûr, le premier collaborateur aura des compétences de terrain

que le second ne détiendra que très partiellement ; et vice versa. La question ne sera donc plus de savoir si le premier n'a pas les compétences de prise en charge, mais de savoir comment tous ces travailleurs sociaux se répartiront le travail. A moyen terme, cette réforme pousse donc à résoudre une équation centrale, dont peu de personnes parlent encore, et qui consiste à passer d'une identité de travailleur social relativement monolithique à des identités professionnelles différentes d'un niveau à un autre, et où les domaines de compétences seront beaucoup plus clairement délimités. C'est là un des grands défis de demain des travailleurs sociaux et c'est peut-être la conséquence sous-jacente de toute cette réforme qui est la plus importante. Nous y reviendrons dans la conclusion.

Il semble donc que les grands défis en termes d'embauches des collaborateurs, de leurs cahiers des charges, de leurs domaines de compétences sont à venir. Les employeurs auront un rôle central à jouer et une certaine responsabilité à tenir, celle de maintenir la qualité de la prise en charge et de l'accompagnement social en faisant des choix stratégiques dans leur politique du personnel. Le futur est cependant peut-être plus réjouissant, car le choix sera plus grand. Reste à savoir si les employeurs réussiront à se frayer un chemin pour comprendre les tenants et les aboutissants de cette réforme. Dans ce but, un travail d'information de la part du domaine de la formation à l'égard des terrains et une volonté de partenariat sont plus que souhaitables ; à vrai dire, ils semblent indispensables.

3. Conséquences pratiques pour les terrains : côté employés

Dernier aspect enfin de cette analyse, les conséquences pour les terrains. Elles ont été abordées déjà tout au long de cette analyse par petites touches. Pour clore cette analyse, peut-être vaut-il la peine encore de se poser une dernière question à la lumière des éléments d'analyse : à quoi les travailleurs sociaux de demain doivent-ils s'attendre ? Quels sont les perspectives sur le marché du travail ? Nous abordons ici deux points : le jeu de concurrence entre les travailleurs sociaux d'une part, la question de la « didactique professionnelle » d'autre part, c'est-à-dire la façon dont un étudiant agence sa formation à fin d'un but recherché.

Les futurs travailleurs sociaux vont très rapidement se retrouver sur le marché du travail avec des éléments qui sont relativement nouveaux dans la profession en Suisse : la concurrence de plus en plus féroce sur le marché du travail social. Avec la réforme, une augmentation tout à fait drastique du nombre de travailleurs sociaux est à prévoir. Le nombre d'assistant-socioéducatifs devrait considérablement croître au cours des cinq à dix

prochaines années. La proportion de travailleurs sociaux de formation supérieure devrait suivre une courbe similaire. Il y a donc un premier point de friction entre les jeunes gens formés au niveau CFC et ceux formés au niveau HES, qui arriveront sur le marché du travail avec des bagages différents certes, mais avec des points communs cependant (absence d'expérience, jeune âge). Autre point de friction, la concurrence sur les terrains entre les travailleurs sociaux de tout type : les CFC, les ES, les HES, les ESTS avec expérience, les travailleurs sociaux en fin de carrière, les personnes non-formées (qui devraient certainement complètement disparaître à terme), les titulaires de diplômes ou brevets d'école privée, sans compter les titulaires de diplômes étrangers. Bref, la profession pourrait bien se trouver au carrefour d'enjeux délicats qui risquent, si les organes de formation et les employeurs ne jouent pas bien leur rôle et ne définissent pas correctement les champs d'application professionnelle, de pousser les travailleurs dans des difficultés professionnelles pénibles (conflits intra-professionnels par exemple, concurrence néfaste à la prise en charge). Comment essayer de contourner ces difficultés en adoptant une attitude active ?

La réponse se trouve peut-être dans ce qualificatif-même. Les étudiants en travail social de demain devront adopter une posture certainement bien plus active dans leur cursus que ce qui pouvait être de mise par le passé. Etre actif, cela veut dire réfléchir à l'agencement de leur formation et aux compétences qu'ils souhaitent développer. Le travail social aura encore besoin à coup sûr des « petites mains », de travailleurs qui s'engagent sur le terrain, dont la perspective professionnelle trouve épanouissement dans une prise en charge très concrète. Mais pour cela, nul besoin d'effectuer à tout prix une formation de type tertiaire ! En revanche, l'étudiant qui souhaite faire du travail social dans une perspective de réflexion théorique, qui souhaite peser sur les décisions qui concernent le travail social, qui souhaite occuper des postes à responsabilité dans le marché du travail de demain, celui-là à tout intérêt à s'engager dans la voie de la formation supérieure ; et grâce à cette réforme, il est désormais possible de le faire en se formant dans la branche même du travail social. Les propos de Joseph COQUOZ viennent confirmer ces arguments :

JC : Je pense que les étudiants de l'avenir seront des étudiants très stratégiques. Ils vont faire un bachelor, après ils vont se dire : « Tiens, moi je pourrais faire un master comme ça », parce que demain, pour un certain nombre de postes, en particulier dans ces postes un peu indéterminés c'est-à-dire qui sont pas, qui correspondent pas à un titre, et il y en a beaucoup des postes qui ne correspondent pas à un titre, on va dire : « C'est beaucoup plus intéressant d'avoir quelqu'un qui a fait un bachelor professionnalisant du type travail social, parce qu'il aura acquis un certain nombre de compétences sociales, etc, qui sont très utiles ; et s'il a fait un master universitaire en plus, il sera meilleur ou plus intéressant que quelqu'un qui a fait un bachelor et un master universitaire. [...] Et ça, il faut compter peut-être 20 ans. On aura expérimenté des choses et qui feront que très probablement je pense que les HES ne seront pas nécessairement mal placées... [...] Quelqu'un qui a une fonction, je pense au Valais, de direction, de je sais pas quoi moi... d'un service de l'Etat ou je sais pas trop quoi, aujourd'hui on engage un juriste, un économiste ou je sais pas trop quoi... Demain on va dire : « Mais attends... quelqu'un qui a fait le travail social plus

un master en économie ou un MAS en management de je sais pas trop quoi, il est beaucoup plus intéressant que celui-ci! ». Moi je serais assez optimiste de ce côté-là. [...] Très probablement, une partie des gens qui ont fait un bachelor en travail social il faut qu'ils pensent tout de suite ou à moyen terme à se lancer, à faire un master pourquoi pas à l'université. Il faut qu'ils...quitte à travailler dans le travail social quand même. Avant, si on formait des gens en trop dans l'éducation ou comme assistant social, c'était des gens qui faisaient quoi ? Ils avaient un titre ESTS et bof !... Ils avaient même de la peine à rentrer à l'université ! Aujourd'hui quelqu'un qui a un bachelor et qui trouve pas du travail tout de suite, il est pas du tout paumé ! D'abord, il peut quand même en trouver, à la limite il peut partir à l'étranger [...] et puis s'il veut faire un master, il peut faire un master, il est pas dans une voie bouchée comme c'était le cas avec les titres précédents. Personnellement, ça serait pas dramatique qu'il y ait des gens qui fassent des études de travail social et qui travaillent jamais dans le travail social ! Ca serait pas du gaspillage ! C'est pas comme quand on a des culs-de-sac ! Ca c'est du gaspillage ! (E1, page 12)

Cette troisième et dernière partie de l'analyse se voulait une esquisse des questions importantes qui perlent aujourd'hui dans le monde professionnel du travail social en regard de la réforme de la formation. Les difficultés sont bien présentes, que l'on se trouve côté employeurs ou employés. L'avenir devrait nous dire si ce virage a pu générer des bénéfices en terme de qualité, à quels acteurs il a réellement profité et si les peurs d'aujourd'hui ont trouvé des justifications ou se sont évanouies. Pour l'instant, le travail social, dans le monde institutionnel, continue à relever les défis du quotidien, qui ne se limitent pas tant s'en faut à la question des travailleurs et de leurs types de diplômes et de compétences. Cela dit, le nouveau dispositif de la formation mis aujourd'hui à disposition du travail social devrait permettre l'émergence de certaines forces et de certaines idées nouvelles, dont le monde du travail social, confronté à des défis toujours plus complexes, aura très certainement besoin.

V. Synthèse et discussion de l'hypothèse de départ

L'hypothèse de ce travail était formulée de la sorte : *Le travail social est mis en danger par la réforme du système de formation et plus spécifiquement par l'introduction de la formation CFC*. Disons-le clairement, cette hypothèse, à notre sens et à la lumière de l'analyse, est erronée.

D'une part, les différents aspects traités montrent clairement que la majorité des changements -en terme de formation- qui bousculent le travail social aujourd'hui sont l'œuvre d'une politique réfléchie, cohérente et qui s'inscrit non seulement dans une logique qui est celle du processus de Bologne, mais également dans un constant souci issu des autorités fédérales à l'égard de la formation, souci visant à approcher l'excellence. En ce sens et même s'il y a parfois des difficultés voire des impasses, il faut rester confiant car le cap est le bon. Il est bien clair que le travail social est en train d'effectuer une mue pénible, car cette discipline s'organisait encore, comme nous l'avons vu, selon un système propre et relativement hermétique. Une sorte d'épiphénomène en somme qui semble aujourd'hui désuet. En se transposant dans un système vertical CFC – ES – HES, le travail social doit faire un effort important pour se distancier de ses particularités, voire de ses particularismes ou de ses réflexes de replis ; mais par cet effet de mue, il se donne aussi la possibilité de s'améliorer considérablement et de se profiler comme une discipline très fortement structurée et dont la légitimité s'accroît. Le travail social trouve ainsi une place peut-être plus visible auprès d'autres disciplines que sont l'ingénierie, l'économie, les services, la gestion, etc. C'est à notre sens encourageant et ce n'est que le début d'un changement d'optique tout à fait réjouissant.

D'autre part, le travail d'analyse, tout comme l'étape de la récolte des données, laissent filtrer un aspect important sur lequel il faut insister : les acteurs du monde du travail social prennent cette réforme très au sérieux et avec beaucoup de professionnalisme, voire avec passion. Joseph COQUOZ ou Michel KAESER, de par le témoignage qu'ils nous ont livré, démontrent qu'ils sont conscients de l'importance de cette réforme, même si là-aussi, tout n'est pas toujours facile. Joseph COQUOZ fait preuve d'une énergie et d'une passion contagieuses et qui donne, à qui veut bien l'entendre, une réelle confiance dans l'avenir. Et nous osons croire que les deux acteurs que nous avons sollicités sont représentatifs de tous ceux qui travaillent à la réforme de ce système. Il est encourageant de voir que celles et ceux qui sont les bras de levier du monde du travail social cherchent à doter leur discipline des meilleurs outils possibles. Dans ce sens, nous avons acquis la certitude que la mise en place du CFC n'est qu'un outil supplémentaire dans le monde du travail social et qu'il est plus une chance qu'une menace.

Tout n'est pas gagné tant s'en faut et les propos ci-dessus, qui tendent à balayer l'hypothèse de base d'un revers de la main doivent être nuancés. Le travail social n'est en effet et à notre sens pas en danger, mais notre analyse nous montre aussi que certains risques ne sont pas écartés.

D'une part, il existe aujourd'hui des difficultés sur les terrains dans la capacité à comprendre les tenants et les aboutissants de cette réforme voire à en repérer les aspects positifs pour eux-mêmes. La réforme de la formation est complexe : les acteurs sont multiples, les enjeux sont importants. D'une certaine façon, on perçoit certaines difficultés sur les terrains à comprendre les bénéfices que peut apporter ce changement radical. Or, il ne faut pas oublier que c'est le marché de l'emploi du travail social qui, à terme, donnera raison ou tort au bien-fondé de cette mutation. Pour cette raison, il y a encore beaucoup de travail à faire pour que l'espace qui existe entre les organismes de formation (écoles, mais aussi politique de la formation) et les terrains ne s'agrandissent pas et pour que les deux pôles restent le plus solidement possible interconnectés. Il faut donc être vigilant à ce que les terrains puissent être toujours informés de ce qui se passe du côté de la formation afin qu'ils puissent non seulement apprivoiser les nouveaux outils, mais surtout en faire le meilleur usage possible.

D'autre part, la réforme du système de formation produit incontestablement un effet qui n'est encore que très peu pris en compte ni par les organes de formation ni même par les terrains, encore moins par les étudiants : la redéfinition plus ou moins profonde de l'identité du travailleur social. Nous serons tous des travailleurs sociaux, mais quel seront les points communs et les points de divergence entre un travailleur social CFC et un travailleur social HES ? Quelles seront les différences d'application entre un travailleur social dont la profession consiste, pour sa plus grande partie, à une prise en charge très concrète, et un travailleur social de niveau HES, aux responsabilités étendues et qui caresse peut-être d'autres desseins professionnels et qui nourrit des ambitions ? Soyons clairs : ce n'est pas sur les champs d'application que les différences seront les plus difficiles à gérer, mais dans les consciences et les représentations individuelles et collectives du métier. A notre sens donc, cette réforme du système de formation fera vaciller une partie importante des représentations que les travailleurs sociaux se font de leur propre profession. Dans quelle mesure et dans quelles proportions ? Difficile à dire... Et ce sujet paraît suffisamment complexe pour faire l'objet d'une étude à elle-seule. S'il est exagéré de dire que le travail social pourrait être mis en danger par cet aspect de la réforme, nul doute que cet effet lié aux identités professionnelles est important. Ce pourrait être d'ailleurs une autre question de recherche, qui pourrait être formulée de la sorte : en quoi la réforme des formations en travail social remodèle-t-elle les représentations individuelles et collectives du métier de travailleur social ?

VI. Conclusion

A travers trois axes qui se voulaient complémentaires - le premier traitant des aspects politico-stratégiques et financiers de la réforme de la formation, le second des aspects plus spécifiquement liés à l'organisation de la formation et le troisième du lien entre la réforme et les terrains, l'objectif de ce travail était bien de comprendre plus en profondeur les tenants et les aboutissants de la réforme du système de formation supérieure et de ses répercussions sur le travail social, tout en essayant de conserver une certaine distance qui puisse permettre d'envisager la réforme d'un point de vue global et non uniquement centré sur le travail social-même. Cet objectif constituait d'une certaine manière la toile de fond de ce travail. De par les choix méthodologiques effectués, de par le cadre d'analyse que nous avons choisi de poser, de par les témoins sollicités et les réponses que nous avons obtenues, nous pensons pouvoir dire que l'objectif est atteint avec satisfaction. Nous aimerions cependant prendre encore un peu de hauteur et, en l'espace de quelques lignes, revenir sur les étapes et les difficultés marquantes de ce travail de recherches.

A. *Critique du processus et limites de la recherche*

Revenons tout d'abord sur un point important de ce travail qui a trait au sujet-même. Sans orgueil ni volonté d'être absolument original, nous avons souhaité traiter d'un sujet qui se distancie de ce que la majorité des étudiants traitent lors d'un mémoire de fin d'études. Bien souvent, un travail de mémoire sert à poser des hypothèses claires, très souvent liées aux terrains, et à apporter des réponses issues de ces mêmes-terrains. Dans le cas de ce travail, il s'agissait plus de défricher un espace relativement vaste, celui d'un système de formation pour mieux le comprendre et de fait mieux le critiquer. Y sommes-nous parvenus ? Avons-nous empruntés les bons chemins ? Il y eut certaines difficultés, il faut le dire ; en voici les principales.

L'une des difficultés fut de composer avec la complexité du sujet et les multiples imbrications de ses différents éléments : devant telle quantité d'éléments d'analyse, nous avons tenté de rester le plus synthétique possible et de conserver tant bien que mal une ligne directrice claire dans un système très complexe. Ayant rapidement choisi de ne pas nous centrer uniquement sur la question du CFC en travail social mais d'élargir la problématique au système de formation-même, il fallait gérer un nombre d'autant plus conséquent d'informations qui passaient par les aspects politiques, les aspects financiers, les relations terrains – système de formation, les relations au sein-même du système de formation, etc. Opérer des choix et donner du sens à tous ces éléments s'est révélé plutôt ardu et trouver

une structure cohérente à la rédaction de l'analyse, pour intégrer le maximum de données tout en restant pertinent, fut parfois un véritable exercice d'acrobatie. Nous espérons être parvenu à un résultat honorable.

Autre difficulté, celle de se lancer dans une recherche dont le sujet est une transition par laquelle nous sommes concernés, en qualité de travailleur social, et vis-à-vis de laquelle nous sommes tantôt juge (c'est un bien grand mot), tantôt partie. Il s'est avéré parfois difficile de prendre du recul par rapport à une réforme qui bat son plein, car au fur et à mesure que le travail avançait (entre l'ébauche du projet et la reddition du travail, un laps de temps de près d'une année s'est écoulé), les éléments de cette réforme continuaient à se mettre en place. Et la réforme n'est pas encore achevée ! Par conséquent, l'impression transparaissant parfois de cette recherche est que les réflexions d'aujourd'hui sont extrêmement fragiles et éphémères. Il faut garder à l'idée que ce qui est de mise aujourd'hui ne le sera certainement plus demain et que ce travail représente un cliché, une photographie prise à un certain moment, à partir d'un endroit donné. C'est en général vrai pour tous les sujets de recherche, mais cela l'est encore plus distinctement lorsque l'objet d'observation est une réforme et qu'elle est, par définition, transitoire. Là encore, nous espérons avoir réussi à donner une image aussi fidèle que possible de cette transition.

La place à réserver aux acteurs fut une difficulté supplémentaire. Les deux personnes choisies ont revêtu une importance considérable dans ce travail, tant du point de vue des informations qu'ils ont transmises lors des entretiens que de la place que nous avons décidé de leur accorder dans l'analyse-même. D'une certaine façon, les deux propos mériteraient d'être écouté dans leur intégralité par quiconque voudrait se faire une idée précise et approfondie de cette réforme. Il y a dans ces deux entretiens de nonante minutes chacun des informations extrêmement pertinentes. Dans l'impossibilité évidente de restituer l'intégralité des propos, nous avons là-aussi opéré des choix et sélectionné ce qui semblait le plus pertinent à l'usage de l'analyse. Là aussi, nous avons cherché à atteindre le maximum d'effets en un minimum de pages, conscient qu'une analyse synthétique vaut mieux que de s'étaler sur des dizaines de pages... Mais il faut vraiment insister sur le fait que les propos des deux témoins ont constitué une matière première extrêmement précieuse et qu'opérer un choix dans cette matière s'est parfois révélé douloureux.

Enfin, si ce travail répond de façon pertinente à notre hypothèse de base et qu'il correspond dans l'ensemble à nos attentes, il n'a pas pour ambition d'être absolument parfait ! Nous gardons le sentiment que l'objet de la recherche était peut-être légèrement surdimensionné. Pour aborder un sujet si vaste, peut-être eût-il été bénéfique de se doter de plus de temps, afin de multiplier les sources de renseignements. Les témoignages au nombre de deux, même s'ils émanent de personnes influentes et bien choisies pour répondre à nos questionnements, sont-ils suffisants ? Nous pouvons légitimement nous le demander. En

qualité de chercheur, il est parfois difficile de se contenter de deux témoignages, même si leur qualité est excellente. Peut-être un témoignage supplémentaire, d'un témoin uniquement issu du terrain, aurait-il permis d'asseoir plus sûrement notre analyse.

Voilà donc les éléments les plus significatifs de ce bref coup d'œil dans le rétroviseur au niveau du déroulement du travail. Le lecteur s'en doutera, les difficultés et les interrogations ne se limitent pas à ces seuls quatre aspects. Quiconque aura réalisé un travail de cette envergure sait que les difficultés sont multiples et jalonnent le parcours de la recherche sans relâche.

B. *Nouvelles interrogations*

D'une certaine manière, nous sommes conscient qu'en dépit d'une grande satisfaction à l'égard de ce travail, celui-ci ne fait que d'ouvrir la discussion et, plus que de faire le tour de la question, pourrait être considéré comme une base de travail à d'autres questionnements.

Comme expliqué ci-dessus, nous avons choisi très rapidement d'élargir le champ d'analyse au système de formation même et de fait, de considérer le CFC non plus comme le questionnaire principal, mais comme un des éléments du système. Cette option était judicieuse à notre sens, car si nous nous étions focalisé sur le CFC, nous aurions manqué tout un pan d'informations essentiel à la compréhension de cette réforme.

Pourtant et fort de ce travail, il serait maintenant intéressant de creuser plus en avant dans la mise en place de ce certificat fédéral de capacité. On pourrait imaginer se focaliser uniquement sur les employeurs en choisissant un échantillon de directeurs / directrices d'institutions sociales et en leur demandant très concrètement comment ils imaginent intégrer les travailleurs de type CFC. Quels sont les problèmes et les avantages générés par les travailleurs sociaux de ce niveau sur le terrain ? Quelle est la politique des institutions à leur égard ? Quelles sont les difficultés qui sont concrètement rencontrées sur le terrain ? Cela a été fait avec Michel KAESER, mais il conviendrait de pousser l'analyse plus loin, en choisissant par exemple six directions d'institutions, et de tenter de mesurer le degré d'intégration de ce nouveau type de travailleurs sociaux dans le monde du travail. Autre angle d'attaque possible, celui d'une analyse dont la porte d'entrée serait la comparaison des référentiels de compétences de chaque niveau. Quelles sont les différences en termes de compétences pratiques entre les niveaux ? Les différences sont-elles si grandes qu'on le dit ? Dans les deux cas, il semble que nous manquions encore de recul pour pouvoir nous faire une idée pertinente de cette mise en place sur les terrains. Il serait intéressant de faire un pointage d'ici une dizaine, voire une vingtaine d'années et de déterminer quels sont les

destins de ces travailleurs aux diplômes divers : les CFC ont-ils tous trouvés un travail dans leur branches ? Les HES occupent-ils vraiment tous des postes à responsabilité ou sont-ils tous occupés par un travail de prise en charge directe ? Les HES sont-ils devenus les formateurs des CFC ? Quelle est la proportion des titulaires de *bachelor* qui possèdent un *master* et quel est le parcours professionnel de ces travailleurs sociaux ?

Enfin, une autre orientation pour une nouvelle recherche pourrait se porter sur les étudiants-mêmes, étudiants qui n'ont pas du tout été sollicités et qui restent pourtant concernés au premier chef par cette réforme. Au début de notre recherche, nous avons brièvement imaginé l'idée de questionner les étudiants qui ont débuté leur formation CFC en Valais. Quel est le profil des étudiants qui s'engagent dans les études de travail social au niveau CFC ? Quelles sont leurs motivations à s'engager dans une telle voie professionnelle ? Comment imaginent-ils leur métier dans le futur ? Ont-ils déjà des plans de carrière ? Il pourrait même être tout à fait intéressant de soumettre les mêmes questions à des travailleurs sociaux de type ES, et de type HES, à des fins de comparaison. Cette idée a vite été abandonnée au début du processus de mémoire, pour diverses raisons. Aujourd'hui, elle semble pourtant revêtir un certain sens et nul doute qu'elle apporterait des éléments de réponse tout à fait intéressants.

Les pistes de réflexions ne manquent pas : les questionnements nouveaux et les nouvelles problématiques qui émergent de ce sujet semblent inépuisables ; nous en avons évoqué seulement quelques unes, celles qui nous semblent le plus pertinentes. Ce foisonnement prouve en tout cas que les enjeux qui sont de mises actuellement dans le monde de la formation au niveau helvétique sont considérables et qu'ils mériteraient que l'on s'y intéresse de plus près. Si ce travail devait encourager d'autres étudiants à poursuivre la réflexion, alors il serait certainement complètement achevé !

C. *Réflexion personnelle*

Ce travail est une réflexion en profondeur de ce qui est en train de se jouer autour de cette mutation que le travail social est en train de négocier au niveau de la formation. Il faut le dire encore une fois, cette mutation est en route : les défis pour l'avenir restent grands et les zones de flou, sur lesquelles la lumière reste à faire, sont encore nombreuses. Mais la réforme est en bonne voie. Ce travail nous a permis de mieux cerner l'ensemble de cette réforme et d'affirmer clairement que, en qualité de travailleur social, cette mutation est positive et qu'elle est une véritable chance pour le travail social. Certes, elle contraint tous les acteurs, du travailleur social au directeur d'institution en passant par les corps professoraux, les directions d'écoles, les politiques en charge de la formation à réfléchir, à

discuter, à négocier, à s'affronter parfois autour de ce que sera l'avenir du travail social : elle force à remettre en question les certitudes d'hier pour faire émerger de nouvelles forces sur les terrains, et contribue à faire naître de nouvelles identités professionnelles, de nouvelles synergies, qui seront grandement utiles dans un monde aux défis sociaux toujours plus grands et toujours plus complexes. Nous avons acquis la conviction que cette réforme est un pont vers l'avenir : puissent les acteurs du travail social surmonter leurs peurs et leurs difficultés et garder un état d'esprit positif et ouvert aux changements.

VII. Liste des tableaux et schémas

Tableau 1	: Principales caractéristiques des sept HES suisses.....	10
Schéma 1	: Paysage des 7 HES suisses.....	10
Schéma 2	: L'organisation de la HES-SO.....	15
Schéma 3	: Les formations sociales dans le système éducatif général.....	18
Schéma 4	: Les formations sociales dans le système éducatif général et leur niveau de compétences.....	50

VIII. Liste des annexes

Annexe 1	: Grilles d'entretien pour les interviews de Joseph COQUOZ et Michel KAESER
Annexe 2	: Extrait du dépouillement de l'entretien avec Joseph COQUOZ
Annexe 3	: Extrait du dépouillement de l'entretien avec Michel KAESER

IX. Références bibliographiques

Monographies

- BATORI, Frédéric, PFISTER, Monique, SAVARY, Jérôme. *La Haute Ecole Spécialisée de Suisse Occidentale (HES-SO) : démarche chaotique ou politique publique planifiée ?* Chavannes-près-Renens, Institut des Hautes Etudes en Administration Publique (IDHEAP), 2002, 112 p (Cahiers de l'IDHEAP).
- PERELLON, Juan-Francisco. *La qualité dans l'enseignement supérieur. Reconnaissance des filières d'études en Suisse et en Europe : analyse d'une révolution.* Lausanne : Presses polytechniques et Universitaires romandes, 2003, 136 p. (Collection le Savoir Suisse).
- QUIVY, Raymond, VAN CAMPENHOUDT. *Manuel de recherches en sciences sociales*, Paris : Dunod, 3^{ème} édition, 1995, 255 p.

Articles et rapports divers

- PRALONG, Charles. HES santé-social, les Valaisans foncent au risque d'y laisser des plumes. *Repère social*, Novembre 2004, n°62,p. 12-13.
- Conférence suisse des Hautes Ecoles Spécialisées (CSHES). *La conception de filières d'études échelonnées : best practice et recommandations de la CSHES.* Deuxième édition mise à jour. Berne : CSHES, Juillet 2004. 46 p.
- HES-SO. *Rapport d'activité 2005.* Delémont : Editions HES-SO, 2006, 34 p.
- HES-SO. *Rapport d'activité 2006.* Delémont : Editions HES-SO, 2007, 34 p.
- HES – S2. *Convention intercantonale créant la Haute Ecole Spécialisée santé-social de Suisse romande (HES-S2)*, 2001, 3 p.
- HES-SO – EPFL – CUSO. *Protocole d'accord relatif à la reconnaissance réciproque des études et des titres et à la réglementation cadre de l'accès d'étudiant-e-s et de diplômé-e-s d'une haute école à l'autre*, 2006, 4 p.

Sites internet

Administration fédérale

- Confédération suisse. *Site de l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT)*. [En ligne]. Adresse URL : <http://www.admin.ch/bbt> (Site consulté en novembre 2006)
- Orientation professionnelle suisse. *Le portail de l'orientation scolaire et professionnelle en Suisse*. [En ligne]. Adresse URL : <http://www.orientation.ch> (Site consulté en novembre 2006)
- Organisation faîtière suisse du monde du domaine du travail social (OrTra). *Site de l'OrTra*. [En ligne]. Adresse URL : <http://www.ortra-s.ch> (Site consulté en novembre 2006)

Hautes Ecoles Spécialisées

- HES-SO. *Site de la Haute-Ecole Spécialisée de Suisse Occidentale (HES-SO)*. [En ligne]. Adresse URL : <http://www.hes-so.ch> (Site consulté en novembre 2006)
- Haute-Ecole Valaisanne (HEVS). *Site de la Haute Ecole Valaisanne*. [En ligne]. Adresse URL : <http://www.hevs.ch> (Site consulté en novembre 2006)
- KFH. *Site de la Conférence des Recteurs des Hautes Ecoles Spécialisées Suisse*. [En ligne]. Adresse URL : <http://www.kfh.ch> (Site consulté en mai 2007)
- SASSA. *Site de la Conférence des Hautes Ecoles de Travail Social*. [En ligne]. Adresse URL : <http://www.sassa.ch> (Site consulté en mai 2007)

Formation professionnelle supérieure

- ARPIH. *Site du centre romand de formation sociale : école pour maîtres-ses socio-professionnelles et éducateurs-trices sociaux*. [En ligne]. Adresse URL : <http://www.arpih-edu.ch> (Site consulté en novembre 2006)

Formation degré CFC

- Ecole professionnelle de Service communautaire. *Site de l'Ecole professionnelle de Service communautaire*. [En ligne]. Adresse URL : <http://www.epscvs.ch> (Site consulté en novembre 2006)
- Organisation faîtière suisse du monde du domaine du travail social (OrTra). *Assistant/e socio-éducatif/socio-éducative : le site de la formation professionnelle initiale dans le domaine social pour l'accompagnement des enfants, des personnes âgées et des personnes avec handicap*. [En ligne].
- Adresse URL : <http://www.fachpersonbetreuung.ch> (Site consulté en décembre 2006)

Divers

- Wikipedia. *Site de wikipedia : encyclopédie libre*. [En ligne]. Adresse URL : <http://fr.wikipedia.org> (Site consulté en mai 2007)
- INSOS. *Site officiel d'INSOS : Institutions sociales suisses pour personnes handicapées*. [En ligne]. Adresse URL : <http://www.insos.ch> (Site consulté en mai 2007)

Ressources internet

- Confédération Suisse. « Loi fédérale sur les Hautes Ecoles Spécialisées (LHES) du 6 octobre 1995. » In Confédération Suisse. *Site de l'administration fédérale*. [En ligne]. Adresse URL : <http://www.admin.ch/ch/f/rs/4/414.71.fr.pdf> (Pages consultées en mai 2007)
- Confédération Suisse. « Ordonnance relative à la création et à la gestion des Hautes Ecoles Spécialisées (OHES) du 11 septembre 1996. » In Confédération Suisse. *Site de l'administration fédérale*. [En ligne]. Adresse URL : <http://www.admin.ch/ch/f/rs/4/414.711.fr.pdf> (Pages consultées en mai 2007)
- Confédération Suisse. « Loi fédérale sur la Formation Professionnelle (LFPr) du 13 décembre 2002 ». In Confédération Suisse. *Site de l'administration fédérale*. [En ligne]. Adresse URL : <http://www.admin.ch/ch/f/rs/4/412.10.fr.pdf> (Pages consultées en mai 2007)
- OFFT. « Ordonnance sur la formation professionnelle initiale d'assistant socio-éducative/assistant socio-éducatif du 16 juin 2005 ». In Confédération suisse. *Site de l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT)*. [En ligne]. Adresse URL : <http://www.bbt.admin.ch/themen/grundbildung/00107/00159/index.html?lang=fr> (Pages consultées en mai 2007)
- OrTra. « Plan de formation relatif à l'ordonnance sur la formation professionnelle initiale d'assistant socio-éducative/assistant socio-éducatif du 16 juin 2005 ». In Organisation faîtière suisse du monde du domaine du travail social (OrTra). *Site de l'OrTra*. [En ligne]. Adresse URL : http://www.oda-s.ch/f/pdf/plan_de_formation.pdf (Pages consultées en mai 2007)
- OFS. « Etudiants HEU selon le sexe et la haute école en 2006 » In Confédération Suisse. *Site de l'office fédéral de la statistique*. [En ligne]. Adresse URL : <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/15/06/key/ind1.Document.89850.xls> (Pages consultées en novembre 2006)
- Secrétariat d'Etat à l'Education et à la Recherche. « Mécanismes de financement du système suisse des Hautes Ecoles ». In DFI. *Site du Secrétariat d'Etat à l'Education et à la Recherche*. [En ligne]. Adresse URL : <http://www.sbf.admin.ch/htm/dokumentation/publikationen/grundlagen/factsheets/FS08-f.pdf> (Pages consultées en novembre 2006)
- Joseph COQUOZ, « Points forts : Les Hautes écoles de travail social en Suisse, Actualité sociale, n°5, novembre-décembre 2006 » In Avenir Social. Site des professionnels du Travail social Suisse. [En ligne]. Adresse URL : <http://www.avenirsocial.ch/de/p42005343.html> (Pages consultées en novembre 2006)

Acteurs ressources

- Joseph COQUOZ – Responsable du domaine Travail Social à la HES-SO.
Haute Ecole Spécialisée de Suisse Occidentale, Rue de la Jeunesse 1, 2800 Delémont.
- Michel KAESER – Directeur de la Fondation Le Repuis et Président de l'ARPIH.
Fondation Le Repuis, Chemin de Coudrex 1, 1422 Grandson.

X. Annexes

ANNEXE 1 - Grilles d'entretien pour les interviews de Joseph COQUOZ et Michel KAESER

Personne interrogée et fonction

Joseph COQUOZ

Responsable domaine travail social – HES-SO

Date et lieu de l'entretien

28 février 2007

Lausanne, Rue Dickens

I. Cadre d'analyse

1. Présentez-vous brièvement

.....

Personne interrogée et fonction

Michel KAESER

Directeur de l'ARPIH et Directeur du Repuis

Date et lieu de l'entretien

8 mars 2007

Le Repuis, Grandson

I. Cadre d'analyse

1. Présentez-vous brièvement

.....

2. Pouvez-vous me présenter brièvement le type de travailleurs sociaux qui travaillent dans votre institution ?

.....

II. Aspects politiques et stratégiques

2. Quels sont les enjeux politiques de la réforme des formations du travail social ?

.....

3. Quelles sont les exigences fédérales en matière de politique HES ?

.....

4. Quelle est la spécificité de la HES-SO vis-à-vis des autres HES Suisses ?

.....

5. Le nombre de HES (7) peut se comprendre, en regard du nombre d'universités suisses (9 : BS, BE, ZU, SG, TI, GE, FR, VD, NE) ? Mais 4 sites pour la HES-SO seulement, n'est-ce pas trop ?

.....

6. En votre qualité de responsable du domaine, ne trouvez-vous pas que ce serait plus intéressant, pour faire concurrence aux UNIS et aux EPF, d'avoir un grand site pour la formation de base et des centres dans les cantons pour la formation sur le terrain ?

.....

7. Comment voyez-vous les relations entre les HES sociales, la Chaire de Travail Social de Fribourg et les Sciences sociales et politiques (Lausanne) ?

.....

8. A votre sens, HES et UNI sont-elles complémentaires ou concurrentielles ?

.....

9. Les bachelors HES et universitaires ont le même niveau de formation. Or., il semble qu'un universitaire reste mieux côté qu'un HES sur le marché de l'emploi. Est-ce une réalité ou une représentation ?

.....

10. Les problèmes qui sont de la mises à la HES-SO sont-ils les mêmes dans les 6 autres HES ?

.....

11. Quels sont les points forts et les points faibles de cette politique ?

II. Aspects politiques et stratégiques

3. Comment analysez-vous globalement la refonte du système de formation en travail social ?

4. Quels sont les points forts et les points faibles de cette politique ?

.....
12. Quels sont les risques
.....

.....
13. Quels sont les défis d'aujourd'hui et de demain pour le système de formation dans le travail social ?
.....

.....
14. Quelle est la vision à long terme de cette politique de formation ?
.....

.....
5. Quels sont les risques ?
.....

.....
6. Quels sont les défis d'aujourd'hui et de demain pour le système de formation dans le travail social ?
.....

.....
7. Quelle est la vision à long terme de cette politique de formation ?
.....

.....
8. Quelles sont les répercussions de cette refonte du système pour votre institution et pour le marché du travail social en général ?
.....

III. Aspects organisationnels

15. La HES a-t-elle un devoir d'organisation et de contrôle sur les niveaux inférieurs ?

.....

16. Quels sont les rapports entre les 3 niveaux de formations ?

.....

17. Y a-t-il une action coordonnée entre les niveaux ?

.....

18. Quels sont les points de tensions entre les niveaux?

.....

19. Le niveau ES obtiendra-t-il à terme les mêmes reconnaissance que le HES (formation, mais aussi sur le terrain en terme de salaire)?

.....

20. Le modèle de formation des soins (aide-soignant – infirmier – médecin) est-il un modèle de référence exemplaire pour comprendre la réforme des formations du social (assistant en soins – éducateur ES – éducateur HES) ? Si oui, en quoi ?

.....

21. Quelle différence faites-vous entre un travailleur social HES et un travailleur social ES ? Comment utiliser au mieux les niveaux de compétences sur le terrain ?

.....

22. Pourquoi avoir placé les MSP et les EPE en ES et non en HES?

III. Aspects organisationnels

9. Quelle est la place du niveau ES dans le système de formation tertiaire ?

.....

10. Quels sont les rapports entre les 3 niveaux de formations ?

.....

11. Y a-t-il une action coordonnée entre les niveaux ?

.....

12. Quels sont les points de tensions entre les niveaux?

.....

13. Le niveau ES obtiendra-t-il à terme les mêmes reconnaissance que le HES (formation, mais aussi sur le terrain en terme de salaire)?

.....

14. Le modèle de formation des soins (aide-soignant – infirmier – médecin) est-il un modèle de référence exemplaire pour comprendre la réforme des formations du social (assistant en soins – éducateur ES – éducateur HES) ? Si oui, en quoi ?

.....

15. Quelle différence faites-vous entre un travailleur social HES et un travailleur social ES ? Comment utiliser au mieux les niveaux de compétences sur le terrain ?

.....

16. Pourquoi avoir placé les MSP et les EPE en ES et non en HES?

.....

IV. Aspects liés au terrain

23. Le besoin de changement au niveau de la formation est-il lié à une demande/un besoin sur le terrain? A-t-il été mesuré ?

.....

24. La création du niveau CFC vient-il des terrains (demande) ou du politique (imposition)?

.....

25. Les terrains sont-ils représentés au niveau des organes de pilotage de cette refonte ?

.....

V. Aspects économiques

26. Quels sont les enjeux économiques derrière cette réforme de la formation ?

.....

.....

IV. Aspects liés au terrain

17. Le besoin de changement au niveau de la formation est-il lié à une demande/un besoin sur le terrain? A-t-il été mesuré ?

.....

18. La création du niveau CFC vient-il des terrains (demande) ou du politique (imposition)?

.....

19. Les terrains sont-ils représentés au niveau des organes de pilotage de cette refonte ?

.....

20. Comment cette politique de formation est-elle perçue par les terrains qui emploient et emploieront les étudiants ?

.....

V. Aspects économiques

21. Quels sont les enjeux économiques derrière cette réforme de la formation ?

.....

27. Comment les employeurs vont-ils gérer ces changements au niveau de la formation ?

28. Comment les employeurs (institution, services publics, associations, etc) vont-t-il absorber tous ces travailleurs sociaux alors que le marché du travail social semble déjà saturé ?

29. Selon les discussions avec le directeur d'une grande institution valaisanne, il y a peu de différences sur le terrain entre un ES et un HES, l'expérience et compensant largement la formation qui se voudrait supérieure. Dans ce sens, il n'a aucune raison de payer le HES plus qu'un ES !! Comment régler ce paradoxe ?

30. L'impression des étudiants est qu'ils vont être en concurrence, entre les différents niveaux, sur le terrain. De plus, il y aura des tensions entre les travailleurs sociaux issus des HES et ceux issus de l'ancien système de formation. En êtes-vous conscients et que répondre à ces interrogations ?

31. La nouvelle organisation de la formation va produire beaucoup plus de travailleurs sociaux qu'auparavant. Et des chômeurs ?

VI. Conclusion

32. Cette refonte est-elle une modification passagère ou une véritable mutation ?

33. Quels sont les grands défis et enjeux de demain pour le travail social ?

22. Comment les employeurs vont-ils gérer ces changements au niveau de la formation ?

23. Comment les employeurs (institution, services publics, associations, etc) vont-t-il absorber tous ces travailleurs sociaux alors que le marché du travail social semble déjà saturé ?

24. Selon les discussions avec le directeur d'une grande institution valaisanne, il y a peu de différences sur le terrain entre un ES et un HES, l'expérience et compensant largement la formation qui se voudrait supérieure. Dans ce sens, il n'a aucune raison de payer le HES plus qu'un ES !! Comment régler ce paradoxe ?

25. L'impression des étudiants est qu'ils vont être en concurrence, entre les différents niveaux, sur le terrain. De plus, il y aura des tensions entre les travailleurs sociaux issus des HES et ceux issus de l'ancien système de formation. En êtes-vous conscients et que répondre à ces interrogations ?

26. La nouvelle organisation de la formation va produire beaucoup plus de travailleurs sociaux qu'auparavant. Et des chômeurs ?

VI. Conclusion

27. Cette refonte est-elle une modification passagère ou une véritable mutation ?

28. Quels sont les grands défis et enjeux de demain pour le travail social ?

ANNEXE 2 - Extrait du dépouillement de l'entretien avec Joseph COQUOZ**Entretien Joseph COQUOZ – HES-SO Lausanne – 28.02.2007**

Etape de séquençage – 01.03.2007

Numéro de plage	Durée de la plage	Thématique générale	Détails
8	2.25	Alternance global – local	Il y a concurrence européenne au niveau des masters et de la recherche ; mais au niveau des bachelors et pour le travail social, il n'y a aucun intérêt à être concurrentiels au niveau européen, puisqu'un bon diplômé bachelor en travail social règle des problèmes locaux issus de particularités locales et cantonales. Le va-et-vient global-local doit-être constant : ainsi, une institution locale (ex : FOVAHM) a tout intérêt à avoir des HES qui ont vu d'autres réalités, d'autres exemples, qui peuvent être sinon transposables, en tout cas inspirants !
9	5.40	4 sites au sein de la HES-SO. Est-ce qu'il n'y a pas dispersion ? N'y aurait-il pas intérêt à avoir un seul campus ? Mobilité	Non ! Car la HES-SO est un campus à lui tout seul ! Mais il y a de la créativité différente dans les 4 lieux, pour autant qu'on coordonne. Les sites dispensent des formations de même niveau, mais de saveur différente. Le travail social en VS est pas le même qu'à Genève. La différence est mieux préservée en ayant des formations dispersées. Il y a une contrainte qu'il faut annoncer aux collégiens : les étudiants doivent bouger, et la HES doit soutenir cette mobilité par des soutiens / aides (ex : le fonds de Frs 200'000 alloués au TS pour l'année en cours) « Il n'y a pas de mobilité si un étudiant va du site HES de Sion à celui de Genève par exemple !! Il y a plus de mobilité si un étudiant va de l'EESP à l'Uni de Lausanne ! (rires) »
10	5.20	Liens HES – UNIS Concurrence ou complémentarité ?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Au début, les Unis ont regardé les HES, pour ce qui est du TS et de la santé, avec une relative condescendance. 2. Puis les universitaires ont bcp été engagés dans les HES. Aujourd'hui, ils ressentent plus de concurrence : ainsi, les effectifs étudiants ont nettement augmenté en HES, pas forcément à l'Uni. Et qui dit augmentation d'effectifs dit aussi augmentation de ressources pour les écoles. 3. Les HES sont des institutions qui sollicitent des moyens (FNRS) sur lesquels les UNI étaient toutes seules. <p>Mais la HES-SO essaie de créer une collaboration avec les 4 unis romandes.</p> <p>Un des gros problèmes : perméabilité entre HES et UNIS au niveau des titres. Qqn qui aura un bachelor HES pourra-t-il faire un master UNI ? Il faudra définir les règles. Il y aura sûrement moyen, mais moyennant des compléments.</p>
11	13.11	Chaire de TS à Fribourg // SSP à Lausanne. Comment ça va	Problème en Suisse et reconnu comme tel au niveau de la Confédération : il faut éviter les doublons. Ce qui pourra régler le cas, c'est le grand chantier 2012 où Unis et HES seront sous même loi. Tout se joue-là ! Aujourd'hui, il y a l'OFFT qui s'occupe de la Formation professionnelle et des HES (Département de Leuthard) et un service qui s'occupe des Unis et EPF (Département de Couchepin). Que sera la suite ??

ANNEXE 3 - Extrait du dépouillement de l'entretien avec Michel KAESER**Entretien Michel KAESER – Le Repuis – 08.03.2007**

Etape de séquençage – 14.03.07

Numéro de plage	Durée de la plage	Thématique générale	Détails
9	3.17	Et les aspects négatifs de cette mutation ? Les risques ?	<p>Risque : déplacement de charges (?) Il faut se projeter dans 10 ans. Aujourd'hui, il y a un accroissement des effectifs et c'est normal. Pourquoi ?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Il y a une guéguerre normale entre les sites et entre HES et Unis pour faire venir des étudiants. « Si j'étais directeur de HES, je mettrais toute mon énergie à faire venir des étudiants. - Parce qu'il y a une HES, tout le monde veut y aller, dans l'esprit des TS. Or il y a un moment donné où le monde du TS organisera ses sélections en fonction des potentialités des individus qui se présentent aux entrées des écoles. <p>MK : « Tout cela trouvera un jour des limites. On est encore dans une zone de flou et c'est normal. On est encore dans des transitions. J'aime bien l'image de Berclaz (directeur HES-SO) qui, dans une séance, a posé un transparent figurant le réseau de métro londonien et qui a dit : « Vous êtes ici ! », avec tous les moyens de se perdre. »</p> <p>Aujourd'hui, c'est difficile de maintenir l'exigence d'une maturité pour rentrer en HES. Mais dans 10 ans, ce sera tout à fait normal.</p> <p>FR : Même chez les étudiants, il y a une incapacité à se projeter dans ce système. C'est aussi le flou chez eux. MK : Mais c'est normal ! La formation d'avant, qui était monolithique, a quand même duré près de 50 ans ! Par contre, la voie est inéluctable.</p>
10	5.27	Problèmes des multiples formations annexes (brevets, diplômes, etc.)	<p>A part cela, à part ces 3 niveaux, il y a une foison de brevets, de diplômes, des maîtrises,... et cela est prévu par l'OFFT dans sa loi.</p> <p>Contradictions entre FR et MK :</p> <p>FR : c'est le foutoir, ça fait doublon MK : ça existe déjà dans les formations techniques, donc cela trouve une légitimation. MK prend un exemple dans le social : qqn qui a 6 ans de pratique et qui veut se former peut faire un brevet fédéral proposé par une école quelconque.</p> <p>FR : si avant c'était trop monolithique, maintenant c'est trop multidimensionnel ! MK : c'est vrai. Mais y échappera-t-on ?</p> <p>L'unique piste pour que le monde du TS échappe à cela serait que les organismes du monde du travail mettent les pieds au mur.</p>

			Discours sur les OrTra. Attention, il y a une Ortra nationale (la seule qui ait une voix à l'OFFT). Mais il existe aussi une Ortra romande (la FORS) qui n'a aucune voix décisive.
11	1.07	Les institutions arrivent-elles à digérer ce changement de paradigme ?	Partiellement, selon MK. Car les institutions sont soumises à bien d'autres types de pression et ont de la peine à situer les rôles. Pour les DIR, où est la différence entre un HES, un ES, un CFC ? C'est encore une phase difficile. MK a l'impression d'être très au clair dans son institution. Mais la différence semble plus difficile à faire selon lui pour des institutions qui prennent par exemple en charge des polyhandicapés.
12	2.16	Le cas des MSP qui restent au niveau ES, est-ce justifié ?	Oui selon MK. Au moment où il faut régler des questions d'ingénierie sur un problème d'atelier par exemple, c'est un EDUC HES qui peut le faire. Le champ de compétence d'un MSP est dans un atelier à 2 niveaux : encadrement de type agir autonome et gestion d'atelier avec gestion de production, chiffres d'affaires, etc. Remarque intéressante : pour un atelier d'occupation, MK voit plus un EDUC qu'un MSP. Ce qui n'empêche pas qu'un MSP qui veut faire un postgrade pourra le faire en HES, mais dans la filière EDUC SOCIALE. Et ce sera à la HES de mettre les passerelles nécessaires à disposition.
13	7.25	Confrontations entre les différents niveaux sur le terrain, notamment les EDUC HES et les EDUC EESP/CFPS	Pour MK et au Repuis, le système de convention interne au Repuis évite ce genre de chose. Car que l'on soit enseignants, psy. EDUC ou MSP, tous ont les mêmes conditions de travail (7 semaines de vacances – 40 heures de travail / semaine – même classe de salaires), même les psy et les arthérapeutes diplômés (formation postgrade HES). Et pourtant, les travailleurs sont satisfaits ! FR : n'est pas tellement d'accord avec ce système. MK : il y a quand même des nuances à l'embauche. A l'embauche, on tient compte du titre, de l'expérience, de l'âge, des formations, mais après 15 ans, il y a un plafond. Ensuite, c'est une question de projet personnel/professionnel. En principe le HES va avoir des projets plus ambitieux qu'un ES. MK dit une chose intéressante : « C'est dommage si l'on paie qqn en fonction de son titre. Ça va détruire qqch. Ça va détruire l'émulation qui vient de la base ». Pour MK, c'est vraiment la vision du modèle technique et ingénieur qui doit primer au niveau du dispositif de rémunération. C'est le poste qui crée le salaire et non le titre. C'est pour cela que la nomenclature des noms de métier n'a selon lui aucun sens : il y l'éducateur spécialisé, l'éducateur social, le MSP, etc. Mais cela ne veut rien dire ! Dans la mécanique par exemple, il y a : mécanicien CFC, mécanicien ETS, mécanicien EPF. Et c'est très clair !
14	2.41	La question des points de tension entre les niveaux	MK : « C'est normal, mais dans 10 ans, il n'y aura plus rien. Tout sera aplani ». Dans les années 50-60, il y a eu les mêmes conflits dans les branches du technique. Et cela s'est aplani ! Le gros avantage de ses luttes, c'est que les gens se mettent ensemble pour discuter, se mettent autour d'une table, définissent des référentiels de compétence, redéfinissent les systèmes d'évaluation. Les HES qui luttent encore contre les CFC et les niveaux ES sont déjà du passé ! La mutation est inéluctable. (On sent MK très optimiste et très sûr quant au futur. C'est aussi le discours d'un technicien...)